

אין להעתיק, לצלם את השאלות ופתרונן, או קטעים מהם, בשום צורה ובשום אמצעי אלקטרוני, אופטי, או מכני, לכל מטרה שהיא, ואין לעשות בהם כל שימוש מסחרי, לרבות צילום והקלטה, ללא אישור מראש ובכתב מלשכת רואי חשבון בישראל.

## מבחן חשבי שכר בכירים - הכנת מועד 6.2023

1. משמעות המונחים המוזכרים במבחן היא כמשמעותם בחוקים ובתקנות הרלוונטיים, בהנחיות ובכללי מס הכנסה ובהנחיות המוסד לביטוח לאומי, אלא אם כן צוין אחרת בשאלה.
2. במקרים הרלוונטיים, אם לא צוין אחרת בשאלה, העובדים והעובדות הם תושבי ישראל, רווקים בני 30, עובדים רגילים אצל מעבידם היחיד, שזו להם הכנסה יחידה והם אינם זכאים לכל הטבת מס חריגה, למעט זו המוקנית להם על פי נתוני השאלה.
3. במקרים המתאימים בפרק מס הכנסה במבחן, אם לא צוין אחרת בשאלה, יש להתחשב בנקודות זיכוי. כמו כן, חישוב מס הכנסה הנערך לבני זוג נשואים הוא חישוב נפרד, אלא אם כן צוין אחרת בשאלה.
4. אם לא צוין אחרת בשאלה, הזכויות המוקנות לעובדים ולעובדות הן הזכויות המזעריות הנובעות מהחוקים, מהתקנות ומצווי ההרחבה הרלוונטיים. כלומר, אם לא נכתב אחרת בשאלה, המעביד אינו צד להסכם קיבוצי מיוחד או כללי, אין הסדר קיבוצי, אין צו הרחבה ענפי שהוראותיו חלות על המעביד והעובדים ולא קיים הסכם עבודה אישי שהוראותיו רלוונטיות לשאלה.

### מס הכנסה

<p><b>הכנסתה של ריטה, בשנת 2022, הורכבה משכר עבודה בסך 72,648 ₪, גמלה לשמירת הריון מהמוסד לביטוח לאומי (לפי פרק ביטוח אמהות בחוק הביטוח הלאומי) בסך 9,129 ₪ ודמי לידה מהמוסד לביטוח לאומי (לפי פרק ביטוח אמהות בחוק הרלוונטי) בסך 49,140 ₪. בשנה זו קיבלה גם מענק לידה מהמוסד לביטוח לאומי (לפי פרק ביטוח אמהות בחוק הרלוונטי) בסך 1,826 ₪ וקצבת ילדים מהמוסד לביטוח לאומי (לפי פרק ביטוח אמהות בחוק הרלוונטי) בסך 936 ₪.</b></p> <p style="text-align: center;"><b>מהי "הכנסה חייבת" של ריטה בשנת 2022?</b></p> <p style="text-align: right;">א. 130,917 ₪                  ב. 132,743 ₪                  ג. 133,679 ₪                  ד. 121,788 ₪</p>	<p><b>שאלה מספר 1.</b></p>
<b>פתרון</b>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 1, (2) חוק הביטוח הלאומי - ס' 53, (ד) 73</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p><b>מענק הלידה</b> שריטה קיבלה מהמוסד לביטוח לאומי, לפי פרק ביטוח אמהות בחוק הביטוח הלאומי, אינו גימלה מחליפת שכר ואינו קיצבה חבת מס. מענק זה, המשולם לילודת עובר השתתפות בהוצאות הראשונות לרגל הלידה, לא נחשב כהכנסה לענין פקודת מס הכנסה.</p> <p>לפי ס' 73 בחוק הביטוח הלאומי, <b>קצבת הילדים</b> שריטה קיבלה מהמוסד לביטוח לאומי, לפי פרק ביטוח אמהות בחוק הביטוח הלאומי, לא נחשבת כהכנסה לענין פקודת מס הכנסה. גם קצבה זו אינה גימלה מחליפת שכר.</p> <p>כלומר, <b>הכנסתה</b> של ריטה, לענין פקודת מס הכנסה: <math>130,917 ₪ = 72,648 + 9,129 + 49,140</math></p> <p>לפי ס' 1 לפקודה - "הכנסה חייבת" - הכנסה לאחר הניכויים, הקיזוזים והפטורים שהותרו ממנה לפי כל דין.</p> <p><b>הגמלה לשמירת הריון</b> שקיבלה מהמוסד לביטוח לאומי (לפי פרק ביטוח אמהות בחוק הביטוח הלאומי), היא קיצבה חבת-מס ומהווה, לפי ס' 1 לפקודה, חלק מההכנסה מיגיעה אישית שלה.</p> <p><b>דמי הלידה</b> מהמוסד לביטוח לאומי, לפי פרק ביטוח אמהות בחוק הביטוח הלאומי, הם <b>קיצבה חבת-מס</b> ומהווים, לפי ס' 1 לפקודה, חלק מההכנסה מיגיעה אישית של ריטה.</p> <p>[לפי ס' 53(ד) לחוק הביטוח הלאומי - מדמי הלידה ומגמלה לשמירת הריון ינכה המוסד במקור מס לפי הוראות סעיפים 164 ו-243 לפקודת מס הכנסה והתקנות לפיה וכן ינכה דמי ביטוח בשיעור הקבוע בטור ד' בלוח י'].</p> <p>לפיכך, <b>הכנסתה החייבת</b> של ריטה בשנת 2022: <u>130,917 ₪.</u></p> <p style="text-align: right;"><b>תשובה א.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b> מועד 6/2023 שנת המס - 2022</p> <p style="text-align: right;"><b>א</b></p>

<p>שאלה מספר 2.</p> <p>יגיל, בן ה-29, טכנאי מחשבים, עובד אצל מעסיקו, מפעל ליצור שֶׁבָּבִים. מאחר שהוא עובד מקצועי וְיִצְרָתִי, המעסיק מעוניין לְקַדֵּם אותו בעתיד לתפקידי פיתוח. במטרה זו, הסכים המעסיק לְמַמְן עבורו לימודים לתואר אקדמי ראשון בהנדסת מחשבים, במוסד אקדמי מוכר.</p> <p><b>בנסיבות שתוארו לעיל, האם מימון התואר האקדמי האמור בהנדסת מחשבים יזקף לשכרו של יגיל, לצורך חישוב מס? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מִבֵּין המשפטים הבאים)</b></p> <p>א. כן. בבירור הכנסתו החייבת לא יותרו ניכויים בשל הוצאות לְרִכִּישַׁת השכלה אקדמית.          ב. לא. השכלה אקדמית שֶׁבְּתָחוּם עיסוקו של עובד מהווה "שמירה על הקיים".          ג. כן, אלא אם כן הלימודים לתואר האמור יהיו בהיקף שלא פִּתַח מ-1,700 שעות לימוד.          ד. לא, מאחר שהתואר האמור מהווה תְּנָאי לקידומו לתפקידי פיתוח אצל המעסיק.</p>	
<p style="text-align: center;"><b>פתרון</b></p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 2(2), 1532.</p> <p>הנחיות מס הכנסה.</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p>לפי ס' 1532 לפקודה, <b>בבירור הכנסתו החייבת של אדם לא יותרו ניכויים בשל "הוצאות לימודים, לרבות הוצאות לרכישת השכלה אקדמית או לרכישת מקצוע, ולמעט הוצאות השתלמות מקצועית, שאינה לרכישת השכלה או מקצוע כאמור, לצורך שמירה על הקיים"</b>.</p> <p>לבד מההוראה המפורשת בסעיף 1532(15) שלעיל, יש לזכור שתואר אקדמי ראשון בהנדסת מחשבים מעניק ליגיל יתרון תמידי שלא היה קיים לו בשוק העבודה. הוא לא מהווה "הוצאות השתלמות מקצועית לצורך שמירה על הקיים". ככזה, יש לזקוף את מימונו על ידי המעסיק לשכרו של יגיל, לצורך חישוב מס.</p> <p style="text-align: right;"><b>תשובה א.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p>מועד 6/2023                  שנת המס - 2022</p> <p style="text-align: right;"><b>א</b></p>


<p><b>שאלה מספר 3.</b></p>	<p>ריטה עובדת כמזכירה רפואית אצל מעסיקה - רופא עיניים. ב-6/2022, לרגל חגיגת עשור למרפאה, העניק לה מעסיקה <b>משקפי קריאה</b> אופנתיים שערכם ועלותם 929 ₪, וציין שיש להם אס ריטה תרכיב אותם גם במהלך העבודה (במקום את משקפיה הלא אופנתיים). בנוסף, העמיד לרשותה רכב צמוד לשימושה וטלפון סלולרי (רט"ן). שנת רישום הרכב: 2019, סוג הרכב: 1, קוד תוצר: 928, קוד דגם: 99. המעסיק משלם 49.90 ₪ בכל חודש עבור <b>הרט"ן</b> (לפי תכנית תעריפים הכוללת שיחות ללא הגבלה וגלישה חופשית באינטרנט). זו היתה גם ההוצאה בשל הרט"ן בחודש 6/2022. ריטה לא משתתפת בהוצאות הרט"ן.</p> <p><b>מהו השווי שיוזקף לשכרה של ריטה, בתלוש 6/2022, בשל המשקפיים, הרכב הצמוד והרט"ן (סכום מעוגל)?</b></p> <p>א. 2,824 ₪          ב. 3,069 ₪          ג. 2,974 ₪          ד. 3,044 ₪</p>
<p><b>פתרון</b></p>	<p><b>פתרון</b></p>
<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>	<p>פקודת מס הכנסה - ס' 2(2), 17 (רישא), 32(1).          תקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות) - תק' 2(6). הנחיות מס הכנסה.          תקנות מס הכנסה (שווי השימוש ברדיו טלפון נייד).          תקנות מס הכנסה (שווי השימוש ברכב) - תקנה 1 (הגדרות).          תקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות רכב) - תקנה 1 (הגדרות).</p>
<p><b>הסבר הפתרון</b>          מועד 6/2023          שנת המס - 2022</p> <p><b>ד</b></p>	<p><b>זוג המשקפיים:</b>          משקפי הקריאה האופנתיים מהווים הכנסת עבודה אצל ריטה. אין מדובר ב"בגדי עבודה", הבאים להגן עליה, ואין מדובר ב"מדים". יש במשקפיים משום נוחות לריטה. המשקפיים נועדו גם לשימוש באופן פרטי מחוץ לעבודה. לפיכך, יזקף שווים, <b>929 ₪</b>, לשכרה של ריטה.</p> <p><b>טלפון סלולרי (רט"ן)</b>          לפי תקנה 2 לתקנות מס הכנסה (שווי השימוש ברדיו טלפון נייד) - "שווי השימוש לכל חודש ברדיו טלפון נייד שהועמד לרשות העובד, למעט רדיו טלפון כאמור שניתן להתקשר ממנו למקום העבודה בלבד, יהיה מחצית מההוצאה החודשית או 105 שקלים חדשים, לפי הנמוך, והכל בניכוי סכום ההוצאה החודשית ששילם העובד בשל אותו רדיו טלפון נייד".</p> <p>ההוצאה החודשית (ההוצאה שהוצאה בחודש בשל הרט"ן, לרבות הוצאה קבועה, דמי שימוש, מע"מ, תיבה קולית, שירותים נלווים, השתתפות העובד וכדומה): 49.90 ₪  <math>\min(105; 49.90 / 2) = 24.95</math> ₪          סכום ההוצאה החודשית ששילמה ריטה: 0 ₪          שווי הרט"ן שיש לזקוף לשכר 6/2022 של ריטה: <math>\max(24.95 - 0; 0) = 24.95</math> ₪          שווי שימוש ברכב ששנת רישומו 2019, סוג: 1, קוד תוצר: 928, קוד דגם: 99, שיוזקף לשכרה של ריטה בחודש 6/2022 - 2,090 ₪.</p> <p><b>לסיכום - לשכרה של ריטה ייזקף שווי בסך 3,044 ₪ (מעוגל), בשל זוג המשקפיים, הרט"ן והרכב הצמוד.</b>  <math>3,043.95</math> ₪ = 2,090 שווי השימוש ברכב צמוד + 24.95 שווי השימוש ברט"ן + 929 שווי משקפי קריאה</p> <p><b>תשובה ד.</b></p>

<p>יגיל, גרוש בן 34, משתתף במלוא כִּלְכָּלְתָם של 2 ילדיו, ילידי 2/2/2016 ו-3/3/2020. הילדים נמצאים אצל גרושתו (ממנה נפרד ב-1/2021) והיא זכאית, בשל אותם ילדים, לנקודות זיכוי לפי ס' 40(ב1) לפקודה. יגיל חי לבדו, בְּנִפְרָד, וְאֵינוֹ מקיים משק בית משותף עם יחיד אחר.</p> <p>יגיל סיים ב-8/2019 לימודי תואר אקדמי שלישי ברפואת שיניים באוניברסיטת תל אביב (תואר מוכר במוסד להשכלה גבוהה מוכר) וזכה בתואר "דוקטור לרפואת שיניים". יגיל בחר שלא לקבל נקודות זיכוי עבור לימודי התואר השלישי האמור בשנת המס 2020, אלא לקבל אותם לראשונה רק בשנת המס 2021 [למען הסר ספק, נמסרו למעסיק כל הטפסים והאישורים הנדרשים לעניין].</p> <p><b>כמה נקודות זיכוי יובאו בחשבון בחישוב המס של יגיל בשנת המס 2022?</b></p> <p>א. 7.75 נ"ז          ב. 7.25 נ"ז          ג. 6.25 נ"ז          ד. 6.75 נ"ז</p>	<p><b>שאלה מספר 4.</b></p>
<p><b>פתרון</b></p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p> <p>פקודת מס הכנסה - ס' 34, 36, 40, 40ג.</p>
<p>הילד הבכור יליד 2/2/2016. בשנת המס 2022 מלאו לו 6 שנים. ככזה, הוא ילד אשר בשנת 2022 טרם מלאו לו 13 שנים והוא אינו פעוט*.</p> <p>הילד השני יליד 3/3/2020. בשנת המס 2022 מלאו לו 2 שנים. כמי שטרם מלאו לו שש שנים בשנת המס, לענין ס' 40(ב) לפקודה, ילד זה הוא "פעוט".</p> <p>אוניברסיטת תל אביב היא "מוסד להשכלה גבוהה", כמשמעותו בחוק המועצה להשכלה גבוהה. התואר האקדמי השלישי ברפואת שיניים, של אוניברסיטת תל אביב, מוכר על ידי המועצה להשכלה גבוהה. יגיל סיים את לימודי התואר השלישי ברפואת שיניים בשנת 2019 ובחר שלא לקבל נקודות זיכוי עבור לימודי התואר השלישי האמור בשנת המס 2020, אלא לקבלם לראשונה רק בשנת 2021. לפיכך, בשנת המס 2022 הוא זכאי למחצית נקודת זיכוי בשל התואר האמור, לפי ס' 40 לפקודה.</p> <p>נקודות הזיכוי שיובאו בחשבון בחישוב המס של יגיל בשנת המס 2022:</p> <p>תושב ישראל [ס' 34 לפקודה] ..... 2.00 נ"ז          נסיעות [ס' 36 לפקודה] ..... 0.25 נ"ז</p> <p>פעוט: 2½ נקודות זיכוי החל בשנת המס שלאחר שנת לידתו של הפעוט ועד לשנת המס שבה מלאו לו חמש שנים [סעיף 40(ב)(א) לפקודה] ..... 2.50 נ"ז = 1 פעוט × 2.5 נ"ז</p> <p>1 נ"ז בגין ילד אשר בשנת 2022 טרם מלאו לו 13 שנים והוא אינו פעוט* [סעיף 40(ג) לפקודה] ..... 1.00 נ"ז = 1 ילד × 1.00 נ"ז</p> <p>השתתפות בכלכלת ילדים [ס' 40(ב)(2) לפקודה] ..... 1.00 נ"ז</p> <p>תואר אקדמי שלישי ברפואה [ס' 40 לפקודה] ..... 0.50 נ"ז</p> <p><u>סה"כ נקודות זיכוי</u> ..... <u>7.25 נ"ז</u></p> <p>* לפי ס' 40(ג) לפקודה -</p> <p>(1) בחישוב המס של יחיד תושב ישראל הזכאי לנקודות זיכוי בשל ילדיו לפי סעיף קטן (ב)(1), תובא בחשבון, נוסף על נקודות הזיכוי האמורות באותו סעיף קטן, נקודת זיכוי אחת נוספת בשל כל ילד אשר בשנת 2022 טרם מלאו לו שלוש עשרה שנים והוא אינו פעוט;</p> <p>(2) בחישוב המס של יחיד תושב ישראל שהוא הורה במשפחה חד-הורית לילד אשר אילו היה פעוט היה זכאי בשלו לנקודות זיכוי לפי סעיף קטן (ב)(א), תובא בחשבון כנגד המס החל על הכנסתו מיגיעה אישית, נקודת זכות אחת בשל כל ילד אשר בשנת 2022 טרם מלאו לו שלוש עשרה שנים והוא אינו פעוט.</p> <p><b>תשובה ב.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p>מועד 6/2023          שנת המס - 2022</p> <p><b>ב</b></p>

<p><b>שאלה מספר 5.</b></p>	<p>ריטה (בת 49) נשואה ליגיל (בן 58). עקב מחלה, יגיל הפך להיות משותק לחלוטין. ריטה שילמה 31,460 ₪ בשנת 2022 בְּעֵד הַחֲזָקָתוֹ בְּמוֹסַד מְיוּחָד. הכנסתה החייבת של ריטה בשנת 2022 - 118,240 ₪. הכנסתו החייבת (כמשמעותה בתקנות הרלוונטיות) של יגיל בשנה זו - 126,980 ₪.</p> <p><b>בהנחה שמולאו כל הטפסים וצורפו כל המסמכים הנדרשים להוכחת הזכאות, מהו הזיכוי המרבי שריטה יכולה לקבל בשנת 2022 בְּעֵד בֵּן זוגה, לפי הסעיף הרלוונטי בפקודה ולפי תקנות מס הכנסה (זיכוי בְּעֵד נטול יכולת וזיכוי בְּעֵד הוצאות בְּשָׁל החזקת קרוב במוסד)?</b></p> <p>א. 5,838 ₪                  ב. 5,456 ₪                  ג. 5,173 ₪                  ד. 5,352 ₪</p>
<p><b>פתרון</b></p>	
<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>	<p>פקודת מס הכנסה - ס' 44, ס' 45.                  תקנות מס הכנסה (זיכוי בעד נטול יכולת וזיכוי בעד הוצאות בשל החזקת קרוב במוסד).</p>
<p><b>הסבר הפתרון</b>                  מועד 6/2023                  שנת המס - 2022</p> <p><b>א</b></p>	<p>לפי תקנה 1 לתקנות מס הכנסה (זיכוי בְּעֵד נטול יכולת וזיכוי בְּעֵד הוצאות בְּשָׁל החזקת קרוב במוסד) - "יחיד תושב ישראל יהא זכאי לזיכוי בְּעֵד הוצאות החזקת קרוב במוסד לפי סעיף 44 לפקודה או לנקודות זיכוי בְּעֵד נטול יכולת לפי סעיף 45 לפקודה, לפי הענין (להלן - המזכה), אם ההכנסה החייבת של המזכה ושל בן זוגו, לא עלתה על 277,000 ₪ בשנת המס, ואם אין למזכה בן זוג - אם לא עלתה על 173,000 ₪ בשנת המס; לְעֵינֵינוּ זֶה, "הכנסה חייבת" - לְרֵבּוֹת הכנסה פטורה ממס על פי דין".</p> <p>לפי תקנה 2 לתקנות האמורות - "לקבלת זיכוי ממס לפי סעיף 44 לפקודה או לקבלת נקודות זיכוי לפי סעיף 45 לפקודה יגיש יחיד כאמור בתקנה 1 בקשה לפקיד השומה בטופס שקבע המנהל מכוח סמכותו בסעיף 240 לפקודה, ויצרף לבקשתו מסמכים הנדרשים להוכחת הזכאות, להנחת דעתו של פקיד השומה".</p> <p>ומן הכלל אל הפרט -</p> <p>הכנסתה של ריטה בשנת 2022 - 118,240 ₪. הכנסתו של בן זוגה יגיל בשנת 2022 - 126,980 ₪.                  תקרת הכנסה חייבת של נטול יכולת לזוג <math>277,000 &gt; (126,980 + 118,240) = 245,220</math></p> <p>לפיכך, לפי סעיף 44 לפקודה, ריטה עשויה להיות זכאית לזיכוי בְּעֵד הוצאות החזקתו במוסד של בן זוגה יגיל.</p> <p><b>חישוב הזיכוי בְּעֵד הוצאות החזקת קרוב במוסד לפי סעיף 44 לפקודה:</b></p> <p>לפי סעיף 44 לפקודה - "בחישוב הכנסתו החייבת של יחיד תושב ישראל שהוא או בן זוגו שילם בשנת המס בְּעֵד החזקתם במוסד מיוחד של ילד, בן זוג או הורה משותקים לחלוטין, מרותקים למיטה בתמידות, עיוורים או בלתי שפויים בדעתם, וכן בְּשָׁל החזקת ילד עם מוגבלות שכלית-התפתחותית במוסד מיוחד, יותר לו זיכוי ממס של 35% מאותו חלק מהסכומים ששילם העולה על 12.5% מהכנסתו החייבת...".</p> <p>12.5% מהכנסתה החייבת של ריטה: <math>14,780 ₪ (= 118,240 ₪ \times 12.5\%)</math></p> <p>ריטה שילמה למוסד 31,460 ₪ בשנת 2022. סכום זה עולה על 12.5% מהכנסתה החייבת.</p> <p><math>14,780 \times 12.5\% &gt; 31,460</math> סכום ששולם למוסד המיוחד</p> <p>חלק מהסכומים ששילמה ריטה בְּעֵד החזקת יגיל במוסד מיוחד, העולה על 12.5% מהכנסתה החייבת: <math>16,680 ₪ (= 31,460 - 14,780)</math></p> <p>הזיכוי שיופָּר לריטה בשנת 2022 בְּעֵד הוצאותיה להחזקת יגיל במוסד מיוחד:</p> <p><math>16,680 \times 35\% = 5,838 ₪</math></p> <p><b>תשובה א.</b></p>

<p>גיל ז"ל עבד אצל מעסיקו היחיד 9 שנים ברציפות, במשרה מלאה, עד שנפטר ב-30/6/2022, בגיל 62. שכרו השתלם לו על בסיס חודש. משכורתו החודשית, לרבות זו האחרונה לפני מותו ("המשכורת האחרונה"), היתה כלהלן:</p> <p>משכורת יסוד (נרמה) ..... ₪ 11,870</p> <p>פרמיה קבוצתית (ממוצע 12 חודשים אחרונים) ..... ₪ 890</p> <p>קצובת אש"ל [כיסוי הוצאות ארוחה ושתיה, ממוצע 12 חודשים אחרונים] ..... ₪ 521</p> <p>סך מענק ההון שהמעסיק שילם עקב מותו של גיל - 229,680 ₪. [יצויין שלא היו סכומים שראו אותם כהכנסת עבודה של גיל במועד שבו שולמו לקופת גמל לקצבה].</p> <p><b>מהו החלק הפטור ממס של המענק האמור, לפי ס' 9(א7) לפקודה?</b></p> <p>א. 229,680 ₪</p> <p>ב. 113,760 ₪</p> <p>ג. 172,260 ₪</p> <p>ד. 227,610 ₪</p>	<p><b>שאלה מספר 6.</b></p>
<p><b>פתרון</b></p>	
<p>פקודת מס הכנסה - סעיף 9(א7). הנחיות מס הכנסה.</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p>לפי ס' 9(א7)(ב) לפקודה, פטורים ממס:</p> <p>" (1) מענק הון שנתקבל עקב מוות - עד סכום השווה למשכורת של שני חדשי עבודה לכל שנת עבודה, לפי המשכורת האחרונה; עלה סכום המענק על השיעור האמור, רשאי המנהל לפטור את העודף, כולו או מקצתו, בהתחשב בתקופת השירות, בגובה השכר, בתנאי העבודה ובנסיבות הפטירה;</p> <p>(2) בשום מקרה לא יעלה הסכום הפטור לפי פסקת משנה זו על 25,290 ₪ לכל שנת עבודה וחלק יחסי מסכום זה בשל עבודה בחלק משנה; "</p> <p>לפי הנחיות מס הכנסה - "משכורת" לעניין חישוב הפטור, פירושה - הכנסת עבודה למעט תשלומים שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו ולמעט שוויו של שימוש ברכב צמוד.</p> <p>"תשלומים לכיסוי הוצאות" כוללים בין השאר תשלומים בשל הוצאות קבועות והוצאות משתנות לאחזקת רכב, החזר הוצאות טלפון, קצובת נסיעה ואש"ל החייבים במס.</p> <p>"משכורת חודש" אצל עובד יומי היא השכר הממוצע של שנים-עשר החודשים שקדמו לפיטורים. סכום המשכורת יכול להיות גבוה מ"שכר עבודה" (כמשמעותו בתקנות פיצויי פיטורין) שחייבים לשלם עבורו פיצויים.</p> <p>קצובת האש"ל שקיבל גיל לא נכללת במשכורת לעניין חישוב הפטור.</p> <p>משכורת של שני חדשי עבודה, לפי משכורת אחרונה:</p> $25,520 ₪ = (890 \text{ פרמיה קבוצתית} + 11,870 \text{ משכורת יסוד}) \times 2$ <p>החלק הפטור ממס של מענק ההון שנתקבל עקב מותו של גיל:</p> $227,610 ₪ = [229,680 \text{ המענק שנתקבל}; 9 \text{ שנות עבודה} \times 25,290 \text{ תקרה}] \text{ min}$ <p style="text-align: right;"><b>תשובה ד.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p>מועד 6/2023 שנת המס - 2022</p> <p style="text-align: right;"><b>ד</b></p>

<p>ליגיל עומדת הלוואה שקיבל ממעסיקו ב-1/12/2021. ההלוואה <b>צמודה למדד</b> ונושאת ריבית של 2.4% לשנה. בתקופת הזְקִיפָה, חודש 4/2022, עומדת יתרת הקרן המוסכמת לפי תנאי ההלוואה על 7,540 ₪. [קרן ההלוואה מוחזרת בתשלום אחד ב-30/11/2022. למען הסר ספק, יגיל גם אינו בעל שליטה]. אם המדד עלה ב-0.8% בתקופת הזְקִיפָה, <b>מהו סכום שווי הריבית שיש לְזַקֵף לשכרו של יגיל, בגין ההלוואה, בתקופת זְקִיפָה זו (4/2022)?</b> [התעלמו מעניין המע"מ בחישוביכם].</p> <p>א. 45.45 ₪          ב. 5.14 ₪          ג. 65.46 ₪          ד. 0.00 ₪</p>	<p><b>שאלה מספר 7.</b></p>
<p><b>פתרון</b></p>	
<p>ס' 3(ט) לפקודת מס הכנסה          תקנות מס הכנסה (קביעת שיעור ריבית)</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p>על פי סעיף 3(ט) לפקודה, הנחה בריבית על הלוואה שקיבל עובד ממעבידו, מהווה הכנסה מעבודה. ההכנסה היא ההפרש שבין הריבית הקבועה בתקנות לבין הריבית ששילם העובד. לפי תקנה 2(א)(1) לתקנות מס הכנסה (קביעת שיעור ריבית), נכון לשנת המס 2022 - "שיעור הריבית לעניין סעיף 3(ט) לפקודה יהיה 3.23% המוכפלים במספר הימים בתקופת הזְקִיפָה ומחולקים בשלוש מאות שישים וחמש".</p> <p>לפי תקנה 2(ב) לתקנות האמורות - "על אף האמור בתקנת משנה (א), שיעור הריבית לענין סעיף 3(ט) לפקודה, לגבי הלוואה שניתנה לעובד ממעביד שאינו חבר-בני-אדם שהעובד הוא בעל שליטה בו, יהא שיעור עליית המדד, ובלבד שסך יתרות קרן ההלוואות של העובד בתקופת הזְקִיפָה אינה עולה על 7,920 שקלים חדשים".</p> <p>לפי תקנה 3 לתקנות הני"ל - "הפרש הריבית יהא ההפרש שבין סכום הריבית שנצבר לחובת הלווה על יתרת הקרן המוסכמת בתקופת זְקִיפָה, לפי תנאי ההלוואה, לבין סכום הריבית שהיתה נצברת באותה תקופה על יתרת קרן ההלוואה, אילו הריבית על ההלוואה היתה בשיעור האמור בתקנה 2".</p> <p>"תקופת זְקִיפָה", לפי תקנה 1(א) לתקנות האמורות - "אצל מי שהפרש הריבית הינו הכנסת עבודה - כל חודש בתקופה שבין יום קבלת ההלוואה לבין יום גמר פרעון יתרת קרן ההלוואה". יגיל אינו בעל שליטה בחברת מעטים. יתרת ההלוואה בתקופת הזְקִיפָה (7,540 ₪) לא עולה על סכום ההלוואה לְעֵנֶן 3(ט) שחל עליו רק שיעור עליית המדד (7,920 ₪).</p> <p><b>ההלוואה צמודה למדד. כלומר, שיעור עליית המדד נצבר לחובת יגיל על יתרת הקרן המוסכמת, לפי תנאי ההלוואה, בתקופת הזְקִיפָה.</b></p> <p><b>לפיכך, לא יזקף לשכרו של יגיל שווי ריבית, בגין ההלוואה, בתקופת הזְקִיפָה.</b></p> <p><b>תשובה ד.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b>          מועד 6/2023          שנת המס - 2022</p> <p><b>ד</b></p>

<p>שאלה מספר 8.</p> <p>תלוש 1/2022 של ריטה, רווקה בת 23, הורכב משכר יסוד בסך 19,320 ₪ (ברוטו), שווי הסעה לעבודה וממנה בסך 438 ₪ נטו ושווי ארוחות בסך 630 ₪ נטו (המעסיק מגלם את שווי ההסעה ואת שווי הארוחות).</p> <p>מהו סך כל שכרה של ריטה לצורך חישוב מס ב-1/2022 ("שכר ברוטו למס")? (התעלמו מדמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות).</p>  <p>א. 20,883 ₪          ב. 20,868 ₪          ג. 20,480 ₪          ד. 20,963 ₪</p>	
<p><b>פתרון</b></p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 34, 36, 36א, 121, 121ב.          תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה).</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p>שכר ("ברוטו למס"), ללא הסכום שיש לגלם - 19,320 שכר יסוד.          הסכום שיש לגלם - 1,068 ₪ = 630 שווי ארוחות + 438 שווי הסעה          זיכויים אישיים שיובאו בחשבון בחישוב המס של ריטה, לפי נתוני השאלה:</p> <p>נ.ז. תושב ישראל.....2.00          נ.ז. נסיעות.....0.25          אשה.....0.50</p> <p>סה"כ נקודות זיכוי... 2.75 × 223 = 613.25 ₪          הזיכוי המרבי לפי ס' 45 הוא 218.05 ₪ (= 8,900 × 7% × 35%)</p> <p>לפי טבלאות המס, המס בגין משכורת של 9,240 ₪ בחודש (שהיא נמוכה מהשכר האמור) הוא 1,035.60 ₪. כלומר, ניתן להתעלם מהזיכויים האישיים הנ"ל בגילום הרכיבים האמורים.</p> <p>שכר 19,320 נמצא במדרגת מס שולי 31%.          בדיקה ראשונה: <math>19,320 + 1,068 / (1 - 31\%) = 20,867.83</math>          מסקנה - בגילום אנו חורגים ממדרגת המס הנוכחית.          במדרגת מס 31%, נותר "ברוטו" בסך 1,300 ₪ (= 20,620 - 19,320)          1,300 ₪ מתפצלים ל-69% "נטו" - 897.00 ₪, ומס בשיעור 31% - 403.00 ₪.          יתרה שנותרה לגילום: 171.00 ₪ = 1,068.00 - 897.00          מדרגת המס לגילום היתרה - 35%.          גילום היתרה: <math>171.00 / (1 - 35\%) = 263.08</math> ₪          הסכום 1,068 ₪ כשהוא מגולם: <math>1,300.00 + 263.08 = 1,563.08</math> ₪  <math>19,320 + 1,563.08 = 20,883.08</math></p> <p>סך כל השכר לצורך חישוב מס ב-1/2022: <u>20,883</u> ₪ (סכום מעוגל)</p> <p style="text-align: right;"><b>תשובה א.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b>          מועד 6/2023          שנת המס - 2022</p> <p style="text-align: right;"><b>א</b></p>



<p>גיל הוא עובד יליד 9/5/1960. אשתו ריטה ילידת 10/12/1960. שניהם בְּרִיאִים וְשִׁלְמִים [במקרים כאלה, מומלץ להקדים ולבדוק מהו גיל הפרישה, לפי חוק גיל פרישה].</p> <p><b>האם יגיל זכאי לזיכוי ממס (נקודת זיכוי או חלק מנקודת זיכוי) לפי ס' 37 לפקודה, בחישוב המס על הכנסתו בשנת 2022? (בחרי/ את המשפט הנכון ביותר מִבֵּין המשפטים הבאים)</b></p> <p>א. כן, ובלבד שריטה פרשה מעבודתה בשנת 2022.          ב. לא, מאחר שריטה לא הגיעה לגיל הפרישה, כמשמעותו בחוק גיל פרישה.          ג. כן, מאחר שריטה הגיעה לגיל 62 בשנת המס.          ד. לא, אלא אם כן לריטה לא היתה כל הכנסה וכלכלתה בשנת 2022 היתה עליו.</p>	<p><b>שאלה מספר 9.</b></p>
<p><b>פתרון</b></p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 1, 37.          חוק גיל פרישה - ס' 3.          תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה).</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p>לפי ס' 1 לפקודה - "גיל הפרישה" - גיל הפרישה כמשמעותו בחוק גיל פרישה.          לפי ס' 37 לפקודה (אין ילדים) -</p> <p>" בחישוב המס של יחיד מוטב תושב ישראל, שהוכיח להנחת דעתו של פקיד השומה כי בשנת המס שכלכלת בן זוגו היתה עליו, תובא בחשבון נקודת זיכוי אחת; לענין סעיף זה, "יחיד מוטב" - יחיד שהוא או שכן זוגו הגיע לגיל פרישה, או שהוא או שכן זוגו, עיוור או נכה כמשמעותם בסעיף 9(5)(א). "</p> <p>לפי ס' 66(ג)(2) (יש ילדים) -</p> <p>" לענין זכאות לפי סעיף 37 של יחיד מוטב, כהגדרתו באותו סעיף, תובא בחשבון 1/2 נקודת זיכוי בלבד, ולא תהא זכאות לנקודות זיכוי לפי סעיפים 38 ו-39. "</p> <p>לפי ס' 3 לחוק גיל פרישה - " הגיל שבהגיעו אליו זכאי אדם לפרוש מעבודתו בשל גילו ולקבל, בהתקיים התנאים הקבועים לכך על פי דין או הסכם, גמלה בשל פרישתו מעבודתו כאמור, הוא גיל 67 לגבר וגיל 65 לאישה (בחוק זה - גיל הפרישה). "</p> <p>לפי ס' 6 לחוק גיל פרישה - " על אף האמור בסעיף 3 -</p> <p>(1) לגבי גבר שנולד עד חודש אפריל 1942, יהיה גיל הפרישה - הגיל הקבוע לגביו, בהתאם לחודש לידתו, בחלק א' בתוספת ;</p> <p>(2) לגבי אישה שנולדה עד חודש דצמבר 1969, יהיה גיל הפרישה - הגיל הקבוע לגביה, בהתאם לחודש לידתה, בחלק ב' בתוספת ; "</p> <p>לפי חלק ב' בתוספת האמורה, גיל הפרישה לגבי אישה שחודש לידתה הוא בין ינואר 1960 לדצמבר 1960 הוא גיל 62 ו-4 חודשים.</p> <p>ריטה ילידת 10/12/1960. ב-10/12/2022 מלאו לה 62 שנה. כלומר, בשנת המס 2022 טרם מלאו לה 62 שנים ו-4 חודשים (רק בשנת 2023 ימלאו לה 62 ו-4 חודשים).</p> <p><b>מאחר שריטה לא הגיעה לגיל הפרישה, כמשמעותו בחוק גיל פרישה, יגיל לא זכאי לזיכוי ממס לפי ס' 37 לפקודה, בחישוב המס על הכנסתו בשנת 2022.</b></p> <p><b>תשובה ב.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p>מועד 6/2023          שנת המס - 2022</p> <p><b>ב</b></p>

<p>יגיל, רווק בן 35, עובד קבוע אצל מעסיקו היחיד במטולה, מִזָּה 6 שנים. בכל חודשי שנת 2022 עבד קבוע במטולה. מיום שנולד ועד 30/9/2022 היה תושב בישוב קריית שמונה. ב-1/10/2022 עבר לגור בישוב גבעת אבני. סך הכנסתו בשנת 2022 היתה 241,244 ₪, כולה ממשכורת אצל מעסיקו. מאחר שהפקיד סכומים בקופת גמל לקיצבה כעמית עצמאי (בגין חלק מהכנסתו שאינו מבוטח), הותר לו ניכוי בסך 3,619 ₪ לפי ס' 47 לפקודה.</p> <p><b>מהו סך זיכוי תושב הישוב לו זכאי יגיל בשנת 2022 (סכום מעוגל)?</b> [למען הסר ספק, סכום הזיכוי האמור לא עולה על סכום המס שיגיל חייב בו, בשל ההכנסה שלגביה ניתן הזיכוי.]</p> <p>א. 35,838 ₪          ב. 35,644 ₪          ג. 28,308 ₪          ד. 47,525 ₪</p>	<p><b>שאלה מספר 10.</b></p>
<p align="center"><b>פתרון</b></p>	
<p align="right">פקודת מס הכנסה - ס' 11</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p>תושבות בישוב קריית שמונה, בשנת המס 2022, מִקְנָה הנחה של 20% על הכנסה חייבת מיגיעה אישית עד לתקרה של 238,920 ₪ לשנה.</p> <p>לפי ס' 1 לפקודה, "הכנסה חייבת" היא "הכנסה לאחר הניכויים, הקיזוזים והפטורים שהותרו ממנה לפי כל דין". כלומר, "הכנסה חייבת" של יגיל לא תכלול את הניכוי שהותר לו לפי ס' 47 לפקודה.</p> <p>הכנסתו החייבת של יגיל בשנת 2022 - 237,625 ₪, כולה מיגיעה אישית.  <math>237,625 = 3,619 \text{ ניכוי לפי ס' } 47 - 241,244 \text{ משכורת}</math></p> <p>יגיל היה תושב בישוב קריית שמונה מיום לידתו ועד 30/9/2022, אז חדל להיות תושב בו (למען הסר ספק, הישוב גבעת אבני, בו התגורר החל 1/10/2022, לא נמנה על הישובים המזכים בהטבת מס מכוח ס' 11 לפקודה).</p> <p>לפי ס' 11(ב)(4) לפקודה - "מי שבמהלך שנת המס היה לתושב ביישוב המפורט בסעיף קטן זה או חדל להיות תושב ביישוב כאמור, זכאי לזיכוי ממס כאמור בסעיף קטן זה באופן יחסי לתקופת תושבותו ביישוב, ובלבד שהיה תושב היישוב 12 חודשים רצופים לפחות".</p> <p>לפי ס' 11(ב)(5) - "סכום הזיכוי לפי סעיף זה לא יעלה על סכום המס שהנישום חייב בו, בשל ההכנסה שלגביה ניתן הזיכוי". לפי נתוני השאלה, הזיכוי האמור לא עולה על סכום המס שיגיל חייב בו, בשל ההכנסה שלגביה ניתן הזיכוי.</p> <p>זיכוי "תושב ישוב" לו זכאי יגיל בשנת 2022 (סכום מעוגל) -</p> <p><math>35,644 = 238,920 \times 20\% \times \frac{9}{12} \text{ שיעור ההנחה} \times (237,625 \text{ הכנסה חייבת} - \text{Min})</math></p> <p align="right"><b>תשובה ב.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b>          מועד 6/2023          שנת המס - 2022</p> <p align="right"><b>ב</b></p>

<p>שאלה מספר 11.</p> <p>ריטה, נשואה, בת 39, אם ל-4 ילדים שבשנת המס 2022 מלאו להם 2, 5, 14 ו-16 שנים. בכל אחד מהחודשים 1/2022, 2/2022 ו-3/2022 שכרה היה 15,500 ₪ ("ברוטו למס"). בחודש 4/2022 הופחת שכרה החודשי והועמד על 14,300 ₪ ("ברוטו למס").</p> <p>אם המס מחושב על בסיס מצטבר מ-1/1/2022, כמה מס הכנסה יגבה ממנה בתלוש 4/2022?</p> <p>א. 1,988 ₪          ב. 93 ₪          ג. -186 ₪ (החזר מס)          ד. 0 ₪</p>	
<p><b>פתרון</b></p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 34, 36, 36א, 66(ג), 121, 121ב.</p> <p>תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה)</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p>מועד 6/2023          שנת המס - 2022</p> <p>ג</p> <p>נקודות זיכוי שיובאו בחשבון בחישוב המס:</p> <p>תושב ישראל 2.00 נ"ז          נסיעות 0.25 נ"ז          אשה 0.50 נ"ז          2 ילדים שמלאו להם 1-5 שנים 5.00 נ"ז = 2.50 נ"ז × 2          2 ילדים שמלאו להם 13-17 שנים 2.00 נ"ז = 1.00 נ"ז × 2          סה"כ נקודות זיכוי 9.75 נ"ז = 223 ₪ = 2,174.25 ₪</p> <p>שכר מצטבר ב-4 החודשים 1/2022 - 4/2022:</p> $15,500 \times 3 + 14,300 = 60,800 \text{ ₪}$ <p>השכר החודשי הממוצע ב-4 החודשים: <math>60,800 / 4 = 15,200 \text{ ₪}</math></p> <p>מס "ברוטו" המוטל על השכר החודשי הממוצע:</p> $2,267.20 \text{ ₪} = 31\% \times (15,200 - 14,840) + 2,155.60 \text{ ₪}$ <p>מס בניכוי זיכויים אישיים שיש לשלם על השכר החודשי הממוצע:</p> $\max(2,267.20 - 2,174.25; 0) = 92.95 \text{ ₪}$ <p>שכר החודשי ב-3 החודשים הקודמים (1/2022 - 3/2022):</p> <p>מס "ברוטו" שהוטל על ממוצע השכר ששולם בחודשים 1/2022 - 3/2022:</p> $2,360.20 \text{ ₪} = 31\% \times (15,500 - 14,840) + 2,155.60 \text{ ₪}$ <p>מס בניכוי זיכויים אישיים ששולם על ממוצע השכר בחודשים 1/2022 - 3/2022:</p> $\max(2,360.20 - 2,174.25; 0) = 185.95 \text{ ₪}$ <p>מס מצטבר לתשלום פחות מס מצטבר ששולם, הוא המס שגובה בתלוש 4/2022:</p> $-186 \text{ ₪} \text{ (החזר מס) סכום מעוגל} = -186.05 \text{ ₪} = (3 \text{ חודשים} \times 185.95) - (4 \text{ חודשים} \times 92.95)$ <p>לפי ס' 5 לתוספת א' לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - "כל שבר של שקל חדש מן המשכורת או מן המס העולה על 49 אגורות, יראוהו כשקל חדש אחד; שבר של שקל חדש שאינו עולה על 49 אגורות לא יובא בחשבון". כלומר, המס שמתקבל לאחר הפחתת הזיכויים האישיים הוא סכום "עגול", ללא אגורות.</p> <p style="text-align: right;"><b>תשובה ג.</b></p>	

<p>יגיל, נשוי בן 42, אב לילד שבשנת המס 2022 מלאו לו 5 שנים, התחיל לעבוד ביום 1/5/2022 אצל מעסיקתו ריטה והוא מקבל אצלה "משכורת חודש". בטופס ה-101 שמסר לה, בפרטים על הכנסות אחרות, סימן שיש לו הכנסות אחרות, אך לא סימן כל פרטים נוספים לגביהן.</p> <p>משכורתו ב-5/2022 אצל ריטה - 12,383 ₪. בגין משכורתו זו, ריטה הפרישה עבורו 6.5% למרכיב תגמולי המעביד בקופת גמל לקצבה ו-7.5% לקרן השתלמות (חלק מעביד). כנגד תשלומיה, יגיל שילם את חלקו (חלק העובד) - 6% לקופ"ג לקצבה ו-2.5% לקרן ההשתלמות.</p> <p><b>אם יגיל לא מסר לריטה אישור תיאום מס מפקיד שומה, כמה מס הכנסה עליה לנכות ממנו בתלוש 5/2022?</b></p> <p>א. 6,635 ₪          ב. 5,820 ₪          ג. 605 ₪          ד. 1,664 ₪</p> <p><small>ה. פרטים על הכנסות אחרות</small></p> <p><small>א. איך לא הכנסות אחרות לרבות מילת</small>  <small>ב. איך לא הכנסות אחרות כמפורט להלן</small>  <small>ג. משכורת חודשית</small>  <small>ד. משכורת בנד משרה נוספת</small>  <small>ה. מילת</small>  <small>ו. משכורת חיקית</small>  <small>ז. איך עבודה (עובד יחיד)</small>  <small>ח. איך לא הכנסות אחרות - טכס</small>  <small>ט. אגפים לקבל נכרות יחיד ומורגות מס כנגד הכנסתי זו</small>  <small>י. לשי"ד, אינו מקבלת ארצות בהכנסה אחרת</small>  <small>יא. איך מקבלת נכרות יחיד ומורגות מס בהכנסה אחרת ועל כן אינו דוא"ל לרן כנגד הכנסה זו</small>  <small>יב. איך מורשים עובדי לקרן השתלמות בדין הכנסתי האחרת, או שכל המורשות המעביד לקרן השתלמות בדין הכנסתי והאחרת מפורשות להכנסתי האחרת</small>  <small>יג. איך מורשים עובדי לקצבה/לביטוח אובדן כושר עבודה/פירויים בדין הכנסתי האחרת, או שכל המורשות המעביד לקצבה/לביטוח אובדן כושר עבודה/פירויים בדין הכנסתי והאחרת מפורשות להכנסתי האחרת</small></p>	<p><b>שאלה מספר 12.</b></p>
<p><b>פתרון</b></p>	
<p>תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה).          פקודת מס הכנסה - ס' 121.          טופס 101, הנחיות מס הכנסה.</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p>לפי נתוני השאלה, יגיל סימן בטופס ה-101 שיש לו הכנסות אחרות, אך לא מסר כל פרטים נוספים לגביהן.</p> <p>לאחר שלא המציא לריטה מעסיקתו אישור תיאום מס מפקיד השומה, לפי תקנה 5(א) לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) ולפי הנחיות מס הכנסה, היא מנועה מלנכות משכרו מס לפי לוח הניכויים ועליה לנכות מס בשיעור המרבי לפי התקנות מכל תשלומיה.</p> <p><b>כלומר, על ריטה לצרף למשכורתו של יגיל את סך הפרשותיה לקופת הגמל לקצבה ולקרן ההשתלמות ולנכות מס בשיעור המרבי לפי התקנות.</b></p> <p>"השיעור המרבי", לפי תקנה 1 לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - "שיעור המס הגבוה ביותר הקבוע בסעיף 121 לפקודה".</p> <p>שיעור המס הגבוה ביותר הקבוע בסעיף 121 לפקודה - 47%.</p> <p>משכורת 5/2022 של יגיל 12,383.00 ₪          סכום הפרשת המעביד לקיצבה 804.90 ₪ = 12,383 × 6.5%          סכום הפרשת המעביד לקרן השתלמות 928.73 ₪ = 12,383 × 7.5%          ברוטו למס 14,116.63 ₪          מס מרבי לפי התקנות, שיש לנכות - 6,634.82 ₪ (מעוגל) = 14,116.63 × 47%  <b>תשובה א.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b>          מועד 6/2023          שנת המס - 2022</p> <p><b>א</b></p>

<p><b>שאלה מספר 13.</b></p>	<p><b>שאלה מספר 13.</b></p>
<p>ב-4/2022 נשלח יגיל לגרמניה, ע"י מעסיקו, למשך 19 יממות. הנסיעה לגרמניה וכל ימי השָׁהִיָּה בה היו הֶכְרָחִיִים לייצור ההכנסה של המעסיק (היתה זו נסיעתו הראשונה לחו"ל בשנת המס). ההוצאות שֶׁהוּצְאוּ בְּקֶשֶׁר לנסיעה לגרמניה:</p>	<p>1. כרטיס טיסה במח' ראשונה - \$1,676 [מחיר כרטיס במחלקת עסקים באותה טיסה - \$1,459. מחיר כרטיס טיסה במחלקת תיירים באותה טיסה - \$1,041].</p>
<p>2. הוצאות לינה: 19 לינות במלון, במחיר \$394 לכל לינה - סה"כ \$7,486.</p>	<p>3. הוצאות אחרות: \$113 בכל אחד מ-19 ימי השָׁהִיָּה בגרמניה - סה"כ \$2,147.</p>
<p>4. שכירת רכב בגרמניה: שְׂכִירַת רכב ל-19 ימים, במחיר \$88 ליום - סה"כ \$1,672.</p>	<p>החשבון וכל המסמכים הֶנְדָּרָשִׁים לְעִנְיָן הוגשו למעסיק, וזה שילם את כל ההוצאות הנ"ל.</p>
<p><b>מהו הסכום שיש לְזָקוֹף לשכרו של יגיל לצורך חישוב מס, בשל הנסיעה לחו"ל (סכום מעוגל)?</b></p>	<p>[למען הסר ספק, הכוונה היא לסכום שאינו מותר בניכוי על פי התקנות]</p>
<p>א. \$3,531</p>	<p>ב. \$1,533</p>
<p>ג. \$2,279</p>	<p>ד. \$1,861</p>
<p><b>פתרון</b></p>	<p>פקודת מס הכנסה - ס' 2(2), 17 (רישא), 31. תקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות).</p>
<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b> מועד 6/2023 שנת המס - 2022</p>
<p><b>גרמניה נמצאת ברשימת המדינות בהן הוגדלו ב-25% הסכומים שהותרו בשל "הוצאות לינה" ובשל "הוצאות אחרות"</b></p>	<p><b>כרטיס טיסה במחלקה ראשונה:</b></p>
<p>לפי תקנה 2(2)א(2) לתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות), הסכום שיותר בשל הוצאות לרכישת כרטיס טיסה במחלקה ראשונה - 100% ממחיר כרטיס במחלקת עסקים באותה טיסה. לפיכך, הסכום שיותר לניכוי בְּעֵד כרטיס הטיסה במחלקה ראשונה - \$1,459 (כמחירו של כרטיס במחלקת עסקים באותה טיסה).</p>	<p><b>הוצאות לרכישת כרטיס טיסה שאינן מותרות בניכוי:</b> \$217 (= \$1,459 - \$1,676 עלות)</p>
<p><b>הוצאות לינה (במדינה בה הוגדלו ב-25% הסכומים שהותרו בשל "הוצאות לינה" ובשל "הוצאות אחרות"):</b></p>	<p>לפי תקנה 2(2)ב(2) לתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות), הסכום שיותר בשל הוצאות לינה בנסיעה אשר כללה לא יותר מתשעים לינות -</p>
<p>עבור שבע הלינות הראשונות - כל הוצאות הלינה המוכרות. עבור שאר הלינות (מהלינה השמינית ואילך), במדינה בה ניתן להגדיל את סכום הוצאות הלינה וההוצאות האחרות ב-25%:</p>	<p>(1) לגבי לינה שעלותה עד 137×125% דולר - כל הוצאות הלינה המוכרות;</p>
<p>(2) לגבי לינה שעלותה גבוהה מ-137×125% דולר - 75% מהוצאות הלינה המוכרות, אך לא פחות מ-137×125% דולר ללינה; ]</p>	<p>לענין זה - שתי נסיעות או יותר שלא היתה ביניהן שהייה רצופה בישראל של ארבעה עשר ימים לפחות, ייחשבו כנסיעה אחת;</p>
<p>"הוצאות לינה מוכרות", במדינה בה ניתן להגדיל סכום הוצאות לינה ו"הוצאות אחרות" ב-25% - הוצאות הלינה בפועל המוכחות בהתאם לתקנה 7, או 313×125% דולר ללינה, הנמוך ביניהם.</p>	<p><math>2,738.75 = \\$ 7 \times 125\% \times 313</math> (ההוצאה בפועל); <math>313 \times 125\% = \\$ 394</math> (התקרה); <math>\min(2,738.75; 394) = 394</math></p>
<p><math>3,521.25 = \\$ 12 \times 125\% \times 313</math> (ההוצאה בפועל); <math>313 \times 125\% = \\$ 394</math> (התקרה); <math>\min(3,521.25; 394) = 394</math></p>	<p>סה"כ הסכום שיותר לניכוי בְּעֵד 19 הלינות: <math>2,738.75 + 3,521.25 = \\$ 6,260.00</math></p>
<p><b>הוצאות לינה שאינן מותרות בניכוי:</b> \$1,226.00 (= \$7,486.00 - \$6,260.00)</p>	<p><b>הוצאות אחרות (במדינה בה הוגדלו ב-25% הסכומים שהותרו בשל "הוצאות לינה" ובשל "הוצאות אחרות"):</b></p>
<p>לפי תק' 2(2)ג(2) לתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות), הסכום שיותר בשל הוצאות אחרות במדינה בה ניתן להגדיל את סכום הוצאות הלינה וההוצאות האחרות ב-25%:</p>	<p>(1) אם נדרשו הוצאות בשל לינה - לא יותר מ-88×125% דולר לכל יום שהייה בחוץ לארץ;</p>
<p>(2) אם לא נדרשו הוצאות בשל לינה - לא יותר מ-147×125% דולר לכל יום שהייה בחוץ לארץ;</p>	<p><math>2,090 = \\$ 19 \times 113</math> (הוצ' ליום), <math>88 \times 125\% = 110</math> (תקרה לכל יום שהייה כשנדרשו הוצאות לינה); <math>\min(2,090; 110) = 110</math></p>
<p><b>הוצאות אחרות שאינן מותרות בניכוי:</b> \$57 (= \$2,147 - \$2,090)</p>	<p><b>הוצאות שכירת רכב:</b></p>
<p>לפי תקנה 2(2)ד(2) לתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסויימות), הסכום שיותר בשל הוצאות שכירת רכב בחו"ל לא יעלה על הוצאות השכירות בפועל או על 64 דולר ליום, לפי הנמוך:</p>	<p><math>1,311 = \\$ 19 \times 69</math> (הוצאות השכירות בפועל); <math>69</math> (התקרה); <math>\min(1,311; 69) = 69</math></p>
<p><b>הוצאות שכירת רכב שאינן מותרות בניכוי:</b> \$361 (= \$1,672 - \$1,311)</p>	<p><b>הסכום שיש לְזָקוֹף למשכורתו של יגיל לצורך חישוב מס:</b> <math>1,861 = (\\$ 217 + \\$ 1,226 + \\$ 57 + \\$ 361)</math></p>
<p><b>תשובה ד.</b></p>	<p><b>תשובה ד.</b></p>

<p><b>שאלה מספר 14.</b></p>	<p>יגיל הוא עובד אלמן בן 42, אב ל-3 ילדים שבשנת 2022 מלאו להם 9, 11 ו-14 שנים. הילדים נמצאים אצלו וכלכלתם עליו. הוא חי לבדו עם ילדיו ואין לו בת זוג (לרבות כזו הידועה בציבור כבת זוג). הכנסתו החודשית הממוצעת בשנת 2021 היתה 10,375 ₪ (כולה מעבודה אצל מעסיקו היחיד). יגיל ו-3 ילדיו חיים לבדם בדירת מגורים יחידה שבבעלותו. אין להם כל נָקָס נוסף או זְכוּת נוספת במקרקעין (כמו דירה, חנות, מגרש וכו') בישראל או בחו"ל. יצויין שמעסיקו של יגיל הגיש למס הכנסה, ב-24/4/2022, דו"ח מעסיק מקוון לשנת המס 2021, לפי הוראות ס' 166 לפקודה. [למען הסר ספק, יגיל לא קיבל מעולם הכנסה מאת קרוביו].</p> <p><b>בְּכַפּוּף לְהַגִּישׁ תְּבִיעָה וּמְסַמְכִים מְתַאֲמִים בְּמוֹעֵד, הָאֵם יִגִּיל עֲשׂוּי לְהִיּוֹת זָכָאי לְמַעַנְק לְעוֹבֵד שְׂכִיר, בְּעֵד שְׁנַת 2021, לְפִי הַחֹק לְהַגְדִּיל שִׁיעוֹר הַהִשְׁתַּתְּפוּת בְּכּוּחַ הָעֵבֻדָּה וּלְצַמּוֹם פְּעָרִים חִבְרָתִיִּים (מַעַנְק עֵבֻדָּה)? (בְּחָרִי אֶת הַמְּשַׁפֵּט הַנִּכּוֹן בִּיּוֹתֵר מִבֵּין הַמְּשַׁפְּטִים הַבָּאִים)</b></p> <p>א. כן, אבל אך ורק אם הוא נחשב "עובד עם מוגבלות".          ב. לא, מאחר שהכנסתו החודשית הממוצעת עלתה על התקרה המזכה במענק כאמור.          ג. כן, יגיל עשוי להיות זכאי למענק כאמור לעובד שכיר, בעד שנת 2021.          ד. לא, מאחר שבבעלותו דירת מגורים.</p>
<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>	<p><b>פתרון</b></p>
<p><b>הסבר הפתרון</b>          מועד 6/2023          שנת המס - 2022</p> <p><b>ג</b></p>	<p>חוק להגדלת שיעור ההשתתפות בכוח העבודה ולצמצום פערים חברתיים (מענק עבודה)</p> <p>לפי ס' 6ב(א)(2) לחוק להגדלת שיעור ההשתתפות בכוח העבודה ולצמצום פערים חברתיים (מענק עבודה), ולפי הסכומים המעודכנים למדד הידוע ב-1/1/2022, בהתאם לס' 8(א) לחוק - עובד שהוא הורה יחיד לשלושה ילדים, במשפחה חד-הורית (כמו יגיל), שהכנסתו החודשית הממוצעת באותה שנת מס עולה על 1,310 ₪ ואינה עולה על 11,860 ₪, יהיה זכאי, בכפוף להוראות סעיפים 3 ו-7, למענק בעד כל חודש עבודה בפועל בשנת המס שלא קיבל בו הכנסת עבודה מאת קרובו, בסכומים המפורטים בפסקאות אותו סעיף.</p> <p>לפי ס' 3 לחוק - "הזכאות למענק לפי פרק זה לא תחול על עובד שהתקיים בו, במועד כלשהו בשנת המס, אחד מאלה:</p> <p>(1) לו, לבן זוגו או לילדו הסמוך על שולחנו, זכות במקרקעין, בין בישראל ובין מחוץ לישראל, שאינה דירת מגורים יחידה ואינה דירת מגורים שחלות לגביה הוראות סעיף 9(א1ג)(2)(ב) לחוק מיסוי מקרקעין, ובלבד שחלקם בזכות כאמור, יחד, עולה על 50%; לענין זה - "דירת מגורים" - כהגדרתה בסעיף 9(ג) לחוק מיסוי מקרקעין; "זכות במקרקעין" - כהגדרתה בחוק מיסוי מקרקעין;</p> <p>(2) בבעלותו, בהחזקתו או בשימוש העיקרי, נכס מסוג שקבע שר האוצר באישור ועדת הכספים של הכנסת;</p> <p>לפי ס' 7 לחוק -</p> <p>"(א) עובד כאמור בסעיף 2 או 6 יהיה זכאי למענק לפי הוראות פרק זה, בהתקיים כל אלה:</p> <p>(1) העובד הגיש למנהל תביעה לקבלת המענק, בטופס שקבע המנהל, בתקופה שמתום שנת המס שבשלה נתבע המענק, עד יום 30 בנובמבר בשנת המס העוקבת, ורשאי המנהל להאריך את התקופה להגשת התביעה לפי פסקה זו, אם סבר כי הדבר צודק בנסיבות הענין, עד למועד שלא יאוחר משנתיים מתום שנת המס שבשלה נתבע המענק;</p> <p>(2) כל מעביד ששילם לעובד הכנסת עבודה בשנת המס שבשלה נתבע המענק, הגיש למנהל, עד יום 30 באפריל בשנת המס העוקבת, דו"ח מעביד מקוון, לפי הוראות סעיף 166 לפקודה ...</p> <p>(ב) סבר המנהל כי בנסיבות הענין אין זה צודק לשלול את זכאותו למענק של עובד שמעבידו לא הגיש דו"ח מעביד מקוון לפי סעיף 166 לפקודה, כאמור בסעיף קטן (א)(2), ... רשאי הוא להורות, על אף הוראות הסעיפים הקטנים האמורים, כי העובד יהיה זכאי למענק, ובלבד שהעובד הוכיח, להנחת דעתו של המנהל, את גובה הכנסתו והכנסתו בן זוגו בשנת המס שבשלה נתבע המענק.</p> <p>(ג) שר האוצר, באישור ועדת הכספים של הכנסת, רשאי לקבוע סוגי מקרים שבהם יהיה עובד זכאי למענק אף שמעבידו לא הגיש דוח מעביד מקוון לפי סעיף 166 לפקודה, כאמור בסעיף קטן (א)(2), ורשאי הוא לקבוע דרכי הוכחה חלופית להיקף הכנסת עבודתו של העובד בשנת המס שבשלה נתבע המענק."</p> <p>לפי ס' 8(א) לחוק - "הסכומים הנקובים בחוק זה, יתעדכנו ב-1 בינואר של כל שנה לפי שיעור שינוי המדד הידוע ביום העדכון, לעומת המדד שהיה ידוע ב-1 בינואר של השנה הקודמת; הסכומים המעודכנים כאמור יעוגלו לסכום הקרוב שהוא מכפלה של 10 שקלים חדשים."</p> <p>מכל האמור לעיל, יגיל עשוי להיות זכאי למענק כאמור לעובד שכיר, בעד שנת 2021 לפי החוק להגדלת שיעור ההשתתפות בכוח העבודה ולצמצום פערים חברתיים (מענק עבודה).</p> <p><b>תשובה ג.</b></p>

<p><b>שאלה מספר 15.</b></p>	<p>ריטה, רווקה בת 26, התחילה ב-10/1/2022 לעבוד אצל מעסיק משני. בתחילת עבודתה מסרה למעסיק אישור תאום מס מפקיד שומה. לפי האישור, עד שכן שנתי של 61,000 ₪ עליו לנכות מס בשיעור 42%. מעבר לסכום זה עליו לנכות מס בשיעור המרבי. המעסיק המשני ניכה משכרה, בכל חודש, מס כנדרש. ב-21/9/2022 מסרה לו אישור תאום מס מיתקן מפקיד שומה (המבטל את האישור הראשון). לפי האישור המתקן (החדש), עד שכן שנתי של 74,000 ₪ על המעסיק לנכות משכרה מס בשיעור 39%. מעבר לסכום זה עליו לנכות מס בשיעור המרבי. שכרה של ריטה אצל המעסיק המשני, בכל אחד מחודשי עבודתה, היה כלהלן:</p> <table border="1" data-bbox="140 409 1181 488"> <thead> <tr> <th>חודש</th> <th>1/2022</th> <th>2/2022</th> <th>3/2022</th> <th>4/2022</th> <th>5/2022</th> <th>6/2022</th> <th>7/2022</th> <th>8/2022</th> <th>9/2022</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>שכר בש"ח</td> <td>7,409</td> <td>7,687</td> <td>6,546</td> <td>7,533</td> <td>6,986</td> <td>9,765</td> <td>9,805</td> <td>9,963</td> <td>9,330</td> </tr> </tbody> </table> <p><b>כמה מס הכנסה על המעסיק המשני לנכות משכרה של ריטה (או להחזיר לה) בתלוש 9/2022?</b></p> <p>א. 1,535 ₪ (החזר מס)          ב. 3,721 ₪          ג. 1,515 ₪          ד. 4,385 ₪</p>	חודש	1/2022	2/2022	3/2022	4/2022	5/2022	6/2022	7/2022	8/2022	9/2022	שכר בש"ח	7,409	7,687	6,546	7,533	6,986	9,765	9,805	9,963	9,330
חודש	1/2022	2/2022	3/2022	4/2022	5/2022	6/2022	7/2022	8/2022	9/2022												
שכר בש"ח	7,409	7,687	6,546	7,533	6,986	9,765	9,805	9,963	9,330												
<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>	<p><b>פתרון</b></p> <p>תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - תק' 1, תק' 5, תק' 10.          פקודת מס הכנסה - ס' 121.</p>																				
<p><b>הסבר הפתרון</b>          מועד 6/2023          שנת המס - 2022</p> <p><b>ג</b></p>	<p>לפי תקנה 10 לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - "פקיד השומה רשאי להורות שניכוי המס לפי תקנות אלה יוקטן או יוגדל, הכל לפי הענין, אם מסיבה כלשהי נוצר או עלול להיווצר עודף בתשלום המס או גרעון בתשלומו עקב ניכוי המס, בין כתוצאה מתשלום משכורת או שכר עבודה מאת מעביד אחד, בין כתוצאה מתשלום משכורת או שכר עבודה מאת יותר ממעביד אחד ובין כתוצאה מכך שלעובד יש הכנסה חייבת אחרת, או מכל סיבה אחרת, והמעביד חייב לקיים כל הוראה כאמור".</p> <p>"השיעור המרבי", לפי תקנה 1 לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - "שיעור המס הגבוה ביותר הקבוע בסעיף 121 לפקודה".</p> <p>שיעור המס הגבוה ביותר הקבוע בסעיף 121 לפקודה - 47%.</p> <p>שכר מצטבר של ריטה (למס) בחודשים 1/2022 עד 9/2022:  <math>75,024 = 7,409 + 7,687 + 6,546 + 7,533 + 6,986 + 9,765 + 9,805 + 9,963 + 9,330</math></p> <p>מס מצטבר שיש לנכות בגין שכר מ-1/2022 עד 9/2022 לפי אישור תאום המס:  <math>29,341.28 = 74,000 \times 39\% + (75,024 - 74,000) \times 47\%</math></p> <p>שכר מצטבר של ריטה (למס) בחודשים 1/2022 עד 8/2022:  <math>65,694 = 7,409 + 7,687 + 6,546 + 7,533 + 6,986 + 9,765 + 9,805 + 9,963</math></p> <p>סה"כ מס שנוכה בחודשים 1/2022 עד 8/2022:  <math>27,826.18 = 61,000 \times 42\% + (65,694 - 61,000) \times 47\%</math></p> <p><b>סכום המס שינוכה משכרה של ריטה (או יוחזר לה), בתלוש 9/2022, לאור תאום המס המתקן (סכום מעוגל) -</b></p> <p><math>1,515 = 27,826</math> מס שנוכה מהשכר - <math>29,341</math> מס מצטבר שיש לנכות לפי אישור המס המתקן</p> <p><b>תשובה ג.</b></p>																				

<p><b>שאלה מספר 16.</b></p>	<p>יגיל, מְעַצֵּב הַפְּנִים, הוא נוצרי שבחר שהוראות חוק שעות עבודה ומנוחה, החלות על המנוחה השבועית, וזכותו לדמי חגים, יחולו לגביו על חגי הכנסיה האורתודוקסית. הוא עובד אצל מעסיקו (משרד אדריכלים) זה 26 שנה. תלוש 1/2022 שלו הורכב מהרכיבים הבאים: שכר יסוד בסך 12,429 ₪, תוספת יוקר בסך 119 ₪, דמי חגים בסך 2,762 ₪, וקצובת ביגוד בסך 402 ₪.</p> <p><b>אם המעסיק שילם עבור יגיל, בעד שכר 1/2022, את הסכום המרבי אותו הוא רשאי לשלם לקרן השתלמות, בלי שיזקף שווי לשכרו, מהו הסכום שעל יגיל לשלם לקרן ההשתלמות בגין חודש זה ("חלק עובד"), כנגד חלקו של המעסיק, לפי תקנות מס הכנסה?</b></p> <p>א. לא פחות מ-392.80 ₪                  ב. לא פחות מ-382.75 ₪                  ג. לא פחות מ-379.78 ₪                  ד. לא פחות מ-313.70 ₪</p>
<p><b>פתרון</b></p>	<p>פקודת מס הכנסה - ס' 3(ה), הנחיות מס הכנסה.                  תקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופות גמל) - תקנה 19(ב2).</p>
<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>	<p>לפי ס' 3(ה) לפקודה -                  " סכומים ששילם מעביד לקרנות השתלמות בשביל עובדו בגבולות שנקבעו בהסכם קיבוצי כמשמעותו בחוק הסכמים קיבוציים, תשי"ז-1957, (להלן - הסכם קיבוצי), ולגבי עובד שאין הסכם קיבוצי החל עליו - בגבולות שנקבעו בהסכם קיבוצי החל על עובד שמקצועו, הוותק שלו ותנאי העבודה שלו דומים, אך לא יותר מ-8.4% מהמשכורת הקובעת לגבי עובד הוראה ולא יותר מ-7.5% מהמשכורת הקובעת לגבי כל עובד אחר, יראום כהכנסת עבודה של העובד בעת שקיבל אותם; ואילו סכומים ששילם מעביד מעל לגבולות כאמור יראום כהכנסת עבודה של העובד בעת ששולמו לקרן. לענין זה - "משכורת קובעת" - הכְּנֶסֶת עֲבוּדָה - למעט תשלומים שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו, שכר שעות נוספות ותשלומים בְּשֵׁל מֵאֵמֶץ מִיּוֹחַד או אירוע מסויים - אך לא יותר מכפל הסכום המהווה תקרה לענין תשלום תוספת היוקר כפי שהוא נקבע מעת לעת בהסכם בין לשכת התיאום של הארגונים הכלכליים לבין ההסתדרות הכללית של העובדים בארץ ישראל; "</p>
<p><b>הסבר הפתרון</b>                  מועד 6/2023                  שנת המס - 2022</p> <p><b>ב</b></p>	<p>לפי קובץ הפרשנות לפקודת מס הכנסה ("חבק מס הכנסה") - "משכורת קובעת" כוללת את המרכיבים הבאים: שכר יסוד, תוספות היוקר המתוספות לשכר וכן כל תוספת קבועה אחרת הנכללת כמרכיב לפנסיה לרבות דמי הבראה. "משכורת קובעת" איננה כוללת שכר שעות נוספות, שכר פרמיות, פריזן עבודה או כל תשלום הבא לכיסוי הוצאות העובד: כגון החזר הוצאות רכב, קצובת נסיעה, ביגוד. כמו כן אין לכלול במשכורת הקובעת תשלום עבור אירוע מסוים או עבור מתן שירות חד פעמי למעביד.</p> <p>דמי מחלה, דמי חופשה ודמי חגים מהווים תחליף לשכר עבודה. ככאלה, הם מהווים חלק מהמשכורת הקובעת לענין קרן השתלמות. יצוין כי כל הרכיבים שצויינו בפסקה זו נכללים גם כמרכיב לפנסיה. במשכורת הקובעת לקה"ל אין לכלול "קצובת ביגוד". כמו כן, לא תעלה המשכורת הקובעת לקה"ל על 15,712 ₪.</p> <p>חישוב "משכורת קובעת" לקרן השתלמות של יגיל:  <math>15,310 = 12,429 + 119 + 2,762</math> דמי חגים + תוספת יוקר + שכר יסוד</p> <p>יגיל אינו עובד הוראה. 7.5% מהמשכורת הקובעת שלו: <math>1,148.25 = 15,310 \times 7.5\%</math></p> <p>לפי תקנה 19(ב2) לתקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופות גמל) -</p> <p>" (1) אישור כאמור בתקנת משנה (א) לקרן השתלמות יחול רק אם העמית ישלם אף הוא מדי חודש בחודשו לקרן שליש לפחות מהסכום ששילם המעביד.</p> <p>(2) הוראות פסקה (1) לא יחולו על עמית-רופא אשר תשלומיו לקרן הם לפי הוראות הסכם קיבוצי שנחתם עד יום ד' בטבת התשס"ט (31 בדצמבר 2008), ושאושר בידי שר האוצר; לענין זה, "עמית-רופא" - רופא שביום כ"ח בסיוון התשס"ח (1 ביולי 2008) התקיימו בו שני אלה:                  (א) היה עמית בקרן השתלמות;                  (ב) היה זכאי על פי הסכם העבודה של רופאים שחל עליו, שיופקדו בעבורו תשלומים לקרן שאינם לפי הוראות פסקה (1). "</p> <p>כלומר, לפי התקנה שלעיל, על יגיל לשלם לקרן ההשתלמות סכום שלא יפחת מ-382.75 ₪, סכום המהווה שליש מהסכום ששילם המעסיק (1,148.25 ₪).  <math>(1,148.25 / 3 = 382.75)</math> ₪</p> <p><b>תשובה ב.</b></p>



<p>תלוש 1/2022 של יגיל, בן 42, נשוי+2 ילדים בני 15 ו-17 שנה, הורכב משכר יסוד בסך 14,200 ₪ ושווי אינטרנט ביתי בסך 130 ₪. למרכיב תגמולי העובד ("חלק העובד") בקופת גמל לקצבה מסוג "קופת ביטוח" ("ביטוח מנהלים") שילם יגיל 7% משכר היסוד בתלוש זה. לקרן השתלמות שילם את חלקו - 2.5% משכר היסוד (תשלומיו אלה בוצעו כנגד תשלומי המעסיק בשיעור הנדרש לאותן קופות).  <b>מהו שכר ה"נטו" שישולם ליגיל ("נטו לתשלום") בחודש זה, בהתחשב בתשלומיו ובזיכויי המס הרלוונטיים? (התעלמו מדמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות)</b></p> <p>א. 12,996 ₪          ב. 11,647 ₪          ג. 12,866 ₪          ד. 11,517 ₪</p>	<p><b>שאלה מספר 17.</b></p>
<p><b>פתרון</b></p>	
<p>פקודת מס הכנסה - ס' 3(ה)3, 34, 36, 45, 121, 121.ב.          תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה).          תקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופות גמל) - תק' 19.</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p>שכר "גרוטו למס":  <math>14,200 + 130 = 14,330</math> ₪ שווי אינטרנט ביתי + שכר יסוד          חישוב המס:          מס לפי ס' 121 לפקודה:  <math>2,053.60 = 20\% \times (14,330 - 9,240) + 1,035.60</math> מס מצטבר בגין שכר מצטבר 9,240 ₪          מס לפי ס' 121 לפקודה (מס נוסף בסך 3% על כל שקל מעל 55,270 ₪): אין          זיכויים אישיים שיובאו בחשבון בחישוב המס, לפי נתוני השאלה:          תושב ישראל ..... 2.00 נ"ז          נסיעות ..... <u>0.25</u> נ"ז          סה"כ נקודות זיכוי ..... 2.25 נ"ז <math>\times 223 = 501.75</math> ₪          זיכוי ממס לפי ס' 45 לפקודה:          תשלום לקופת הגמל לקיצבה (תגמולי עובד) -  <math>994 = 7\% \times 14,200</math> ₪          מגבלת עמית שכיר -  <math>623 = \min [ (8,900 \times 7\% ) ; 994 ]</math> ₪ תשלום          זיכוי 35%, לפי ס' 45 - <math>(623.00 \times 35\% = 218.05)</math> ..... <u>218.05</u> ₪          סה"כ זיכויים אישיים ..... <u>719.80</u> ₪          המס המתקבל לאחר הפחתת הזיכויים האישיים:  <math>1,334 = 1333.80 - 719.80</math> זיכויים אישיים - 2,053.60 המס שחושב          * לפי ס' 5 לתוספת א' לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - "כל שכר של שקל חדש מן המשכורת או מן המס העולה על 49 אגורות, יראוהו כשקל חדש אחד; שבר של שקל חדש שאינו עולה על 49 אגורות לא יובא בחשבון".          תשלומים בתלוש 1/2022, ללא זקיפות שווי - 14,200 שכר יסוד          תשלום לקרן השתלמות (חלק עובד) -  <math>355 = 14,200 \times 2.5\%</math> ₪          שכר ה"נטו" שישולם ("נטו לתשלום") בחודש זה, אחרי ניכוי מס הכנסה, ניכוי התשלום לקופת הגמל לקיצבה וניכוי התשלום לקרן השתלמות:  <math>11,517 = 355 - 994 + 1,334</math> ₪ מס הכנסה - 14,200 תשלומים ללא זקיפת שווי</p> <p style="text-align: right;"><b>תשובה ד.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b>          מועד 6/2023          שנת המס - 2022</p> <p style="text-align: right;"><b>ד</b></p>

<p>הלחן רכיבי תלוש 1/2022 של יגיל: שכר יסוד בסך 9,600 ₪, גמול שעות נוספות בסך 400 ₪ ושווי שימוש ברכב צמוד (אופנוע) בסך 930 ₪. מעסיקו משלם בעדו, בתלוש 1/2022, לקופת גמל לקיצבה מסוג קופת ביטוח - 576 ₪ למרכיב פיצויים, 624 ₪ למרכיב תגמולי מעביד ו-240 ₪ לביטוח אובדן כושר עבודה [למען הסר ספק, יגיל משלם גם הוא את חלקו, כנדרש, לאותה קופת גמל].</p> <p><b>מהו השווי שֶׁיִזְקֶף ליגיל, לצורך חישוב מס, בתלוש 1/2022, בשל תשלומי המעסיק האמורים למרכיב הפיצויים, מרכיב תגמולי המעביד וביטוח אובדן כושר העבודה (סכום מעוגל)?</b></p> <p>א. 44 ₪          ב. 144 ₪          ג. 0 ₪          ד. 114 ₪</p>	<p><b>שאלה מספר 18.</b></p>
<p><b>פתרון</b></p>	
<p><b>סעיפים רלוונטיים</b>          פקודת מס הכנסה - ס' 3(ה3): הנחיות מס הכנסה.          תקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופות גמל) - ס' 1.</p>	
<p><b>הסבר הפתרון</b>          מועד 6/2023          שנת המס - 2022</p> <p><b>ד</b></p> <p>קופת הגמל לקיצבה, אליה הפריש המעביד, היא מסוג "קופת ביטוח".  <b>חישוב הזקיפה בגין ההפרשה למרכיב הפיצויים בקופ"ג לקיצבה:</b>          הפרשה חודשית למרכיב הפיצויים בקופת הגמל לקיצבה - 576 ₪.          הכנסת עבודה, ללא תשלומים שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו וללא שווי שימוש ברכב:  <math>10,000</math> ₪ = <math>400</math> שעות נוספות + <math>9,600</math> שכר יסוד  <math>576</math> ₪ הפרשה למרכיב הפיצויים <math>&gt; 833.33</math> ₪ = <math>34,900</math> תקרה <math>\times 8.3333\%</math> <math>\times \min(10,000; 34,900)</math>          זקיפה בגין ההפרשה למרכיב הפיצויים בקופ"ג לקיצבה: <b>אין</b>.  <b>חישוב הזקיפה בגין ההפרשה למרכיב תגמולי מעביד בקופ"ג לקיצבה:</b>          הפרשת המעסיק למרכיב תגמולי המעביד: 624 ₪.          הכנסת עבודה, ללא שווי שימוש ברכב: <math>10,000</math> ₪ = <math>400</math> שעות נוספות + <math>9,600</math> שכר יסוד  <math>624</math> ₪ <math>&gt; 750</math> ₪ = <math>26,378</math> תקרה <math>\times 7.5\%</math> <math>\times \min(10,000; 26,378)</math>          זקיפה בגין ההפרשה למרכיב תגמולי המעביד בקופ"ג לקיצבה: <b>אין</b>.  <b>חישוב הזקיפה בגין הפרשת המעסיק לביטוח אובדן כושר עבודה (לפי הנחיות מס הכנסה):</b>  <b>תקרה ראשונה:</b>          שיעור הפרשת המעביד למרכיב התגמולים (קיצבה) מתוך הכנסת עבודה ללא שווי שימוש ברכב:  <math>624 / 10,000 = 6.24\%</math>          את שיעור הפרשת המעביד לקיצבה נפחית מ-7.5%, כשהתוצאה לא תפחת מאפס:  <math>\max(7.50\% - 6.24\%; 0) = 1.26\%</math>          נשווה את התוצאה שקיבלנו ל-3.5% ונבחר את הקטן מביניהם:  <math>\min(3.50\%; 1.26\%) = 1.26\%</math>          נכפיל את השיעור הנמוך במשכורת העובד, ונקבל את התקרה הראשונה:  <b>תקרה 1:</b> <math>1.26\% \times 10,000 = 126.00</math> ₪  <b>תקרה שנייה:</b>          השיעור המרבי אותו מותר להפריש לא.כ.ע., כפול משכורת העובד (ולא יותר מהתקרה):  <b>תקרה 2:</b> <math>\min(10,000; 26,378) \times 3.5\% = 350.00</math> ₪  <b>תקרה שלישית:</b>          הפרשות מעביד לקיצבה ולא.כ.ע. לא יעלו על 7.5% מהשכר (ולא יותר מהתקרה):  <math>\min(10,000; 26,378) \times 7.5\% - 624.00 = 126.00</math> ₪  <b>תקרה 3:</b> <math>\max(126.00; 0) = 126.00</math> ₪          תקרת ההוצאה האפשרית לא.כ.ע.: <math>\min(126.00; 350.00; 126.00) = 126.00</math> ₪          זקיפה בגין ההפרשה לאובדן כושר העבודה: <math>\min(126.00; 0) = 114.00</math> ₪ (תקרת הוצאה אפשרית - 240.00)  <b>השווי שיש לזקוף, לצורך חישוב מס, בתלוש 1.2022, בשל תשלומי המעסיק האמורים:</b>  <math>114</math> ₪ = <math>114.00</math> שווי א.כ.ע. + <math>0</math> שווי קצבה + <math>0</math> שווי פיצויים</p> <p><b>המלצה כללית:</b> כשאנו נתקלים במקרה פשוט של הפרשות רגילות לתגמולי מעסיק, שבו סכום הפרשת המעסיק למרכיב התגמולים ולמרכיב אובדן כושר העבודה, גם יחד, עולה על 7.5% מתוך הכנסת העבודה ללא שווי שימוש ברכב, הסכום החורג מ-7.5% ייזקף תמיד כשווי לשכר העובד.</p> <p style="text-align: right;"><b>תשובה ד.</b></p>	

<p>חברת איי בע"מ נמצאת בפְּשִׁלְיָתָם של לא יוֹתֵר מחמישה בני אדם. יגיל (בְּנֵו של ישמעאל) מחזיק ב-5% מהון המניות שְׁהוּצָא ובת דודו ריטה (בְּתו של יצחק) מחזיקה ב-5% מהון המניות שְׁהוּצָא. בְּיִתְרַת הון המניות שהוצא (90%) מחזיקים אנשים קרובים של יגיל או של ריטה. ישמעאל (אביו של יגיל) ויצחק (אביה של ריטה) הם אחים. לשניהם אין כל קשר לחברה ואין להם כל זכויות או מניות בה.</p> <p><b>לצורך הגדרתו בתוכנת השכר, האם יגיל הוא "חבר בעל שליטה" בחברה, לפי ס' 32 לפקודה? (בחרי את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</b></p> <p>א. יגיל הוא "חבר בעל שליטה" בחברה.          ב. יגיל אינו "בעל שליטה" בחברה ואינו "חבר".          ג. יגיל הוא "חבר" בחברה, אך אינו "בעל שליטה" בה.          ד. יגיל הוא "בעל שליטה" בחברה, אך אינו "חבר".</p>	<p><b>שאלה מספר 19.</b></p>
<p align="center"><b>פתרון</b></p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p>לפי ס' 32(9) לפקודה, בבירור הכנסתו החייבת של אדם לא יותרו ניכויים בשל -</p> <p>(1) תשלום סכומי מענק עקב פרישה או עקב מוות הפטורים ממש לפי סעיף 9(א7) ששילמה חברה שהיא בשליטתם של לא יותר מחמישה בני אדם, כמשמעותה בסעיף 76, לבעל שליטה שהוא חבר בה או לאחר במקומו, בשל שנות עבודה עד שנת 1975;</p> <p>(2) תשלומים לקופת גמל לקצבה, בעד מרכיב הפיצויים כהגדרתו בחוק הפיקוח על קופות גמל, ששילמה חברה כאמור בפסקת משנה (1) בשל חבר, בסכום העולה על 12,230 שקלים חדשים, ותשלומים לקרן השתלמות בסכום העולה על 4.5% ממשכורתו הקובעת של החבר;</p> <p>(3) קצבה ששילמה חברה כאמור בפסקת משנה (1) למי שהיה עובד בחברה ובעל שליטה בה או לקרובו, העולה על משכורתו הממוצעת בתקופת עבודתו ומוכפלת ב-1.5% בשל כל שנת עבודה; בפסקה זו, "משכורת ממוצעת" - סך כל הכנסתו של העובד מעבודה כאמור בסעיף 2(2) במהלך כל שנות עבודתו בחברה, כשהוא מחולק בשנות עבודה בחברה;</p> <p>הוראות פסקאות משנה (1) ו-(2) יחולו גם לגבי מי שטרם חלפו שנתיים מיום שחדל להיות חבר. על אף האמור בפסקה זו רשאי המנהל להורות אחרת אם ראה לעשות כן לפי הנסיבות; לעניין פסקה זו -</p> <p>"בעל שליטה" - מי שמחזיק, במישרין או בעקיפין, לבדו או ביחד עם קרובו <b>באחת</b> מאלה:</p> <p>(א) ב-10% לפחות מהון המניות שהוצא או ב-10% לפחות מכוח-ההצבעה;</p> <p>(ב) בזכות להחזיק ב-10% לפחות מהון המניות שהוצא או ב-10% לפחות מכוח-ההצבעה או בזכות לרכוש;</p> <p>(ג) בזכות לקבל 10% לפחות מהרווחים;</p> <p>(ד) בזכות למנות מנהל;</p> <p>"קרובו" - כמשמעותו בסעיף 76(ד);</p> <p>"חבר" - בעל שליטה שיש לו לבדו או יחד עם בן-זוגו, או שיש לבן-זוגו, במישרין או בעקיפין, לפחות 5% מהון המניות שהוצא או מכוח ההצבעה או מהזכות להחזיק או לרכוש כל אחד מאלה או מהזכות לקבל רווחים; ובלבד שלא יובאו בחשבון לענין זה זכויותיו של בן-זוג שנרכשו לפני הנישואין או שנתקבלו בירושה;</p> <p>לפי ס' 76(ד) לפקודה -</p> <p>"כשבאים לקבוע, אם חברה נמצאת בשליטתם של חמישה בני-אדם או לא, ייחשבו לאדם אחד -</p> <p>(1) <b>אדם וקרובו</b>; "קרוב" לענין זה - בן-זוג, אח, אחות, הורה, הורי הורה, צאצא וצאצאי בן-הזוג, ובן-זוגו של כל אחד מאלה;</p> <p>(2) אדם ובא כוחו;</p> <p>(3) שותפים בשותפות."</p> <p>יגיל (בְּנֵו של ישמעאל) מחזיק ב-5% מהון המניות שְׁהוּצָא ובת דודו ריטה (בְּתו של יצחק) מחזיקה ב-5% מהון המניות שְׁהוּצָא. אמנם, שניהם מחזיקים ביחד 10% מהון המניות שהוצא בחברה, אך לא היא ולא הוא בעלי שליטה בה. שהרי אין אדם, שהם קרובים שלו על פי ס' 76(ד) לפקודה, המקשר ביניהם ("ברית תיכון"). [ראו הרחבת הסבר בעניין מיהו "קרוב" ומהו "ברית תיכון" בבג"ץ 61-81 "מכתש" - חברה לציוד מחצבות ומכרות בע"מ ל' פקיד שומה למפעלים גדולים (מס הכנסה ומס רכוש)].</p> <p>כלומר - <b>יגיל אינו "בעל שליטה" בחברה ואינו "חבר".</b></p> <p align="right"><b>תשובה ב.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p>מועד 6/2023 שנת המס - 2022</p> <p align="right"><b>ב</b></p>

<p>מתן, על פי התקנות הרלוונטיות, על מעביד ששילם משכורת לעובד בשנת המס 2021, לתת לעובד אישור, בטופס 106, על המשכורת ששילם לו ועל המס שניכה ממנה, אם אותו עובד לא חדל להיות מועסק בידי המעביד? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</p> <p>א. לא יאוחר מיום 31/12/2021.          ב. לא יאוחר מיום 31/3/2022.          ג. לא יאוחר מיום 15/1/2022.          ד. לא יאוחר מיום 9/1/2022.</p>	<p>שאלה מספר 20.</p>
<p><b>פתרון</b></p>	
<p>תקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה) - תק' 13.</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p>לפי תקנה 13 לתקנות מס הכנסה (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה):</p> <p>" (א) מעביד ששילם משכורת לעובד, בין אם ניכה ממנה מס ובין אם לאו, יתן לעובד אישור, בטופס 0106, על כל המשכורת ששילם לו ועל המס שניכה ממנה; <u>האישור יינתן לא יאוחר מיום 31 במרס של כל שנה לגבי שנת המס הקודמת שבה שולמה לעובד משכורת או ביום שבו חדל העובד להיות מועסק בידי המעביד, הכל לפי הענין.</u></p> <p>(ב) מעביד ששילם שכר עבודה או מענק פרישה לעובד יומי, בין אם ניכה ממנו מס ובין אם לאו, יתן לו אישור בטופס 114, על סך שכר העבודה או מענק הפרישה ששילם לו ועל המס שניכה ממנו; ניהל המעביד כרטיס עובד (טופס 0101) כאמור בתקנה 12(א)(2), יתן לו אישור בטופס 0106; האישור יינתן לו לא יאוחר מיום 31 במרס של כל שנה, לגבי שנת המס הקודמת שבה שולם לעובד היומי שכר עבודה, או ביום שבו חדל העובד היומי להיות מועסק בידי המעביד, הכל לפי הענין.</p> <p>(ג) על אף האמור בתקנות משנה (א) ו-(ב), משכורת או שכר עבודה ששולמו בין 1 בינואר ל-13 בינואר של שנת המס בשל שנות מס קודמות, ייכללו בטופס 0106 כתשלומים ששולמו בשנת המס הקודמת.</p> <p>(ד) מעביד ששילם משכורת לעובד זר, בין אם ניכה ממנה מס ובין אם לאו, ייתן לעובד אישור על המשכורת ששילם ועל המס שניכה, לא יאוחר מיום 31 במרס של כל שנה, לגבי שנת המס הקודמת שבה שולמה לעובד הזר המשכורת לעובד זר, או ביום שבו חדל העובד הזר להיות מועסק על ידו, לפי הענין."</p> <p style="text-align: right;"><b>תשובה ב.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p>מועד 6/2023          שנת המס - 2022</p> <p style="text-align: center;"><b>ב</b></p>

**דיני עבודה**

<p><b>שאלה מספר 21.</b></p>	<p>שכרה של ריטה, אצל מעסיקה, משתלם על בסיס של חודש. בשנת עבודתה השניה אצל מעסיקה נכללה בתלוש המשכורת שלה "תוספת ותק", בסך 64 ₪ בחודש (שלא היתה קיימת בשנת עבודתה הראשונה). בשנת עבודתה השלישית (2022) גדל סכום התוספת ל-96 ₪ בכל חודש.</p> <p><b>האם תובא התוספת האמורה (תוספת ותק) בחשבון שכר העבודה של ריטה לענין תקנות פיצויי פיטורים? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מנין המשפטים הבאים)</b></p> <p>א. כן. התוספת האמורה תובא בחשבון שכר העבודה לענין תקנות פיצויי פיטורים.          ב. לא, מאחר שמדובר בתוספת המותגנית בתנאי, שאם אינו מתקיים, הָדָל התשלום.          ג. כן, אבל אך ורק אם הדבר הוסכם בחוזה עבודה בין הצדדים שאושר כדין.          ד. לא, מאחר שאין חובה בחוק לשלם לעובד "תוספת ותק" או להגדיל את שכרו בשל שנות עבודה אצל המעסיק.</p>
	<p><b>פתרון</b></p>
<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>	<p>תקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים)</p>
<p><b>הסבר הפתרון</b>          מועד 6/2023          שנת המס - 2022</p> <p><b>א</b></p>	<p>לפי תקנה 1 לתקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים), הרכיבים שיובאו בחשבון שכר העבודה לענין תקנות אלה הם:</p> <p>" (א) (1) שכר יסוד;          (2) <u>תוספת ותק</u>;          (3) תוספת יוקר המחיה;          (4) תוספת משפחה.</p> <p>(ב) נכללת בשכר עבודה תוספת מחלקתית או תוספת מקצועית, יראו תוספות אלה כחלק משכר היסוד.</p> <p>(ג) לא היה שכר העובד משתלם לפי הרכיבים המנויים בתקנת משנה (א) או לפי חלק מהם, יובא בחשבון שכרו שכר העבודה הרגיל ללא תוספות."</p> <p><b>תשובה א.</b></p>

<p>ב-18/1/2022, יום לאחר שריטה השלימה 4 שנות עבודה אצל מעסיקה ובמקום עבודתה, נתן לה המעסיק הודעה מוקדמת בת חודש ימים לפיטוריה והודיע לה כי הוא מוותר על נוכחותה ועל עבודתה בפועל בכל תקופת ההודעה הקאמונה, מכוח זכותו לפי ס' 6(א) לחוק הנוגע לעניין.</p> <p><b>האם התקופה שבה ויתר המעסיק על נוכחותה של ריטה ועל עבודתה בפועל, נחשבת תקופת עבודה לעניין חוק פיצויי פיטורים? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</b></p> <p>א. כן. תקופה זו נחשבת תקופת עבודה לעניין חוק פיצויי פיטורים.          ב. לא, מאחר שהמעסיק ויתר על נוכחותה ועל עבודתה בפועל בתקופה זו.          ג. כן, אבל אך ורק 14 ימים מתוך התקופה האמורה יובאו בחשבון לעניין החוק האמור.          ד. לא, מאחר שתקופת ההודעה מוקדמת לא מובאת בחשבון תקופת העבודה של עובד.</p>	<p><b>שאלה מספר 22.</b></p>
<p align="center"><b>פתרון</b></p>	
<p>חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות - ס' 1, ס' 6(א).</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p>לפי ס' 6(א) לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות - "מעסיק רשאי להודיע לעובד, בהודעה מוקדמת לפיטורים, כי הוא מוותר על נוכחות העובד ועל עבודתו בפועל בתקופת ההודעה האמורה, כולה או מקצתה, ובלבד שישלם לעובדו פיצוי בסכום השווה לשכרו הרגיל של העובד בעד התקופה שלגביה ויתר על עבודתו".</p> <p>במצב המתואר בס' 6(א) לחוק אמנם המעסיק מוותר על נוכחות העובד ועל עבודתו בפועל בתקופת ההודעה המוקדמת, אך יחסי העבודה אינם מתנתקים. <b>תקופה זו נחשבת תקופת עבודה, לרבות לעניין פיצויי פיטורים.</b></p> <p>הרחבת ההסבר: שונה היה המצב אם היתה ריטה מפורטת מעבודתה לא לתת ויחסי העבודה היו מתנתקים מיידית, כמתואר בס' 7(א) לחוק האמור. ככלל, לא היתה נחשבת אז תקופה זו, שלא ניתנה לריטה, כתקופת עבודה.</p> <p align="right"><b>תשובה א.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b>          מועד 6/2023          שנת המס - 2022</p> <p align="right"><b>א</b></p>

<p>יגיל התחיל לעבוד אצל מעסיקו ובמקום עבודתו ב-1/4/2020. בעבודתו חלה הפסקה בת 90 יום מחמת מחלה - מ-1/1/2021 עד (כולל) 31/3/2021. על פי חוזה העבודה האישי שלו, מכוח היותו עובד, בעד כל אותה תקופת מחלה (90 ימים) היה זכאי לתשלום דמי מחלה ממעסיקו. בתום יום 31/3/2022 הסתיימו יחסי העבודה בין הצדדים, עם פיטוריו של יגיל מעבודתו.</p> <p><b>לפי תקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים), לענין קביעת סכום הפיצויים, מה דינה של אותה הפסקה בעבודה? (בחרי את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</b></p> <p>א. לענין קביעת סכום הפיצויים תובא במנין כל תקופת ההפסקה האמורה.          ב. לענין קביעת סכום הפיצויים יובאו במנין 60 ימים מתוך ההפסקה האמורה.          ג. לענין קביעת סכום הפיצויים ההפסקה האמורה כלל לא תובא במנין.          ד. לענין קביעת סכום הפיצויים יובאו במנין 30 ימים מתוך ההפסקה האמורה.</p>	<p><b>שאלה מספר 23.</b></p>
<p style="text-align: center;"><b>פתרון</b></p>	
<p>חוק פיצויי פיטורים - ס' 1, ס' 2(7)          תקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים) - תק' 10(4).</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p>לפי ס' 1(א) לחוק פיצויי פיטורים - מי שעבד שנה אחת ברציפות - ובעובד עונתי שתי עונות בשתי שנים רצופות - אצל מעסיק אחד או במקום עבודה אחד ופוטור, זכאי לקבל ממעסיקו שפיטורו פיצויי-פיטורים.</p> <p>לפי ס' 2 לחוק, לענין סעיף 1 יראו רציפות בעבודה אפילו חלה בה הפסקה מחמת -</p> <p>(1) שירות צבאי ושירות חלקי כמשמעותם בחוק החיילים המשוחררים (החזרה לעבודה), תש"ט-1949, למעט שירות צבאי מלא על פי התחייבות לשירות-קבע שלא נתקיימו בו התנאים הקבועים בסעיף 1(ד) לחוק האמור, וכן שירות מילואים לפי חוק שירות המילואים, תשס"ח-2008 (בחוק זה - חוק שירות המילואים);</p> <p>(2) יום המנוחה השבועית או חג שאין עובדים בהם, אם על פי חוק ואם על פי נוהג או הסכם, וכן אחד במאי;</p> <p>(3) חופשה שנתית;</p> <p>(4) חופשה או פגרה בשכר שניתנו לעובד על פי חוק או בהסכמת המעסיק;</p> <p>(5) חופשה או פגרה שלא בשכר שניתנו לעובד על פי חוק או בהסכמת המעסיק;</p> <p>(6) שביתה או השבתה;</p> <p>(7) תאונה או מחלה;</p> <p>(8) ימי אבל במשפחה שמטעמי דת או נוהג לא עבד בהם העובד;</p> <p>(9) הפסקה ארעית ללא ניתוק יחסי עבודה או הפסקה תוך ניתוק יחסי עבודה שאינה עולה על שישה חודשים;</p> <p>(10) אימון לשירות עבודה לפי חוק שירות עבודה בשעת חירום, תשכ"ז-1967.</p> <p>לפי תקנה 10 לתקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים) - לענין קביעת סכום הפיצויים לא יובאו במנין:</p> <p>(1) שירות צבאי, או שירות צבאי מלא על פי התחייבות לשירות קבע, כאמור בסעיף 2(1) לחוק;</p> <p>(2) תקופה של שירות חלקי כאמור בסעיף 2(1) לחוק העודפת של 120 יום;</p> <p>(3) תקופה של חופשה או פגרה שלא בשכר כאמור בסעיף 2(5) לחוק העודפת על 14 יום לשנת עבודה, למעט תקופה כאמור שבעדה זכאית העובדת לדמי לידה בהתאם לתוספת השביעית לחוק הביטוח הלאומי, תשי"ד-1953;</p> <p>(4) הפסקה מחמת תאונה או מחלה, למעט תקופת הפסקה כאמור שעבורה זכאי העובד לתשלום מכוח היותו עובד, על פי חוק, הסכם קיבוצי, חוזה עבודה או נוהג ושלא תעלה על 30 יום לשנת עבודה, עם זכות צבירה;</p> <p>(5) הפסקה כאמור בסעיף 2(9) לחוק העודפת על 7 ימים לשנת עבודה.</p> <p>מועד תחילת עבודתו של יגיל היה ב-1/4/2020. מועד סיום העבודה היה ביום 31/3/2022. תקופת עבודתו היתה 24 חודשים, שהם 2 שנים. הוא נעדר במשך 90 יום עקב מחלה. על פי חוזה העבודה שלו, היה זכאי לדמי מחלה ממעסיקו בעד כל אותה תקופה. לפיכך, לענין קביעת סכום הפיצויים יובאו במנין 60 ימים מתוך ההפסקה האמורה.</p>	<p><b>הסבר הפתרון</b>          מועד 6/2023          שנת המס - 2022</p> <p><b>ב</b></p>
<p style="text-align: right;"><b>תשובה ב.</b></p>	

<p><b>שאלה מספר 24.</b></p>	<p>יגיל עובד זה 6 שנים אצל מעסיקו (שירותים לחברה לתקשורת סלולרית). הוא בן הדת הבהאית שבחר שהוראות חוק שעות עבודה ומנוחה, החלות על המנוחה השבועית, וזכותו לדמי חגים, יחולו לגביו על חגי ישראל. גמול עבודתו משתלם לו על בסיס שעות עבודה. שבוע עבודתו בן 5 ימים (א-ה'), 7.5 שעות ביום. בעד כל שעת עבודה רגילה הוא מקבל שכר יסוד בסך 49.30 ₪ ותוספת מקצועית בסך 10.70 ₪. מעסיקו משלם לעובדיו, בקפוף לזכאותם (על פי צו הרחבה - הסכם מסגרת), דמי חגים בסכום זהה לסכום שאותו הם מקבלים בעד יום עבודה רגיל. ביום ב', ה-10/10/2022, בו חל חג סוכות, עקב תקלה טכנית, דרש המעסיק מיגיל לעבוד. שלא מתוך בחירתו, אלא מתוך פורח, יגיל עבד ביום זה, בשעות החג, החל בשעה 8:10 ועד השעה 13:55, ללא הפסקה.</p> <p><b>אם יגיל לא החסיר ימי עבודה בחודש זה, מהו סך כל התשלום הכספי שעל המעסיק לשלם לו בעד יום זה (10/10/2022), בו נדרש לעבוד?</b></p> <p>א. לא פחות מ-967.50 ₪                  ב. לא פחות מ-862.50 ₪                  ג. לא פחות מ-940.50 ₪                  ד. לא פחות מ-795.00 ₪</p>														
	<p align="center"><b>פתרון</b></p>														
<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>	<p>חוק שעות עבודה ומנוחה - ס' 7, ס' 16, ס' 17, ס' 18. צו הרחבה - הסכם מסגרת. פקודת סדרי השלטון והמשפט - ס' 18א.</p>														
<p><b>הסבר הפתרון</b>                  מועד 6/2023                  שנת המס - 2022</p> <p align="right"><b>א</b></p>	<p><b>גמול עבודה:</b>                  יגיל עבד 5.75 שעות עבודה ביום שני זה, בו חל חג הסוכות, החל בשעה 8:10 בבוקר ועד השעה 13:55 ללא הפסקה.  <math>13 + 55 / 60 - 8 - 10 / 60 = 5.75</math>                  כל 5.75 השעות האמורות, הן שעות רגילות.                  דין עבודה בחג כדין עבודה בשעות המנוחה השבועית.                  לפי ס' 17(א)(1) לחוק שעות עבודה ומנוחה, הועסק עובד בשעות המנוחה השבועית או בחלק מהן - "ישלם לו המעסיק בעד שעות אלה שכר עבודה לא פחות מ-1½ משכרו הרגיל...".                  לפי ס' 18 לחוק שעות עבודה ומנוחה - "לענין הסעיפים 16 ו-17 "שכר רגיל" כולל כל התוספות שמעסיק משלם לעובדו". סכומם של הרכיבים, "שכר יסוד" ו-"תוספת מקצועית", המשתלמים בעד שעת עבודה רגילה, ביום עבודה רגיל - 60.00 ₪, הוא "השכר הרגיל" לענין הסעיפים 16 ו-17 לחוק.  <math>60.00 \text{ שכר רגיל} = 10.70 \text{ תוספת מקצועית} + 49.30 \text{ שכר יסוד}</math></p> <table border="1" data-bbox="127 1220 1197 1444"> <thead> <tr> <th rowspan="2">סוג תשלום</th> <th rowspan="2">שכר רגיל לשעה</th> <th colspan="2">חישוב תעריף לשעה</th> <th rowspan="2">כמות שעות</th> <th rowspan="2">סכום לתשלום</th> </tr> <tr> <th>שיעור תוספת עבודה במנוחה השבועית</th> <th>סה"כ תשלום בעד כל שעה</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>שעות רגילות</td> <td>60 ₪</td> <td>50%</td> <td>150%</td> <td>5.75</td> <td>517.50 ₪</td> </tr> </tbody> </table> <p><b>דמי חגים:</b>                  לפי סעיף 6(א) בצו ההרחבה - "עובד לאחר 3 חודשי עבודה במקום העבודה שלא נעדר מהעבודה סמוך ליום החג (יום לפני החג ויום אחרי החג), אלא בהסכמת המעביד, יהיה זכאי לתשלום מלא בעבור 9 ימי חג (2 ימי ראש השנה, יום הכיפורים, 2 ימי סוכות, 2 ימי פסח, חג שבועות ויום העצמאות)".                  שלא מתוך בחירתו, אלא מתוך פורח, יגיל עבד בחג השבועות.                  יגיל, עובד בשכר (שעתו), עובד אצל המעסיק לא פחות מ-3 חודשי עבודה. כמו כן, כמי שלא החסיר ימי עבודה בחודש זה, לא נעדר מעבודתו סמוך ליום החג.                  לפיכך, הוא זכאי לתשלום "דמי חגים" בעבור יום זה.                  מעסיקו של יגיל משלם לעובדיו, בכפוף לזכאותם, דמי חגים בסכום זהה לסכום אותו הם זכאים לקבל בעד יום עבודה רגיל. לפיכך, יגיל זכאי לדמי חגים בסך 450 ₪, כפי שהיה מקבל בעד יום עבודה רגיל מלא בן 7.5 שעות, נוסף על השכר שקיבל בעד עבודתו ביום זה.  <math>(60 \times 7.5 = 450)</math>                  בסה"כ זכאי יגיל לגמול כספי שלא יפחת מ-967.50 ₪ בעד יום חג זה, בו נדרש לעבוד.  <math>(967.50 = 517.50 \text{ גמול עבודה} + 450 \text{ דמי חגים})</math></p> <p align="right"><b>תשובה א.</b></p>	סוג תשלום	שכר רגיל לשעה	חישוב תעריף לשעה		כמות שעות	סכום לתשלום	שיעור תוספת עבודה במנוחה השבועית	סה"כ תשלום בעד כל שעה	שעות רגילות	60 ₪	50%	150%	5.75	517.50 ₪
סוג תשלום	שכר רגיל לשעה			חישוב תעריף לשעה				כמות שעות	סכום לתשלום						
		שיעור תוספת עבודה במנוחה השבועית	סה"כ תשלום בעד כל שעה												
שעות רגילות	60 ₪	50%	150%	5.75	517.50 ₪										



<p><b>שאלה מספר 25.</b> שכרה של ריטה, נערה שִׁמְלָאוּ לה 16 שנה וְשִׁטְרָם מְלָאוּ לה 17 שנה, מְשִׁתְּלָם לה על בסיס שעות עבודה. בחודש 8/2022 (בחופשת הקיץ) הועסקה 37 שעות. תלוש 8/2022 שלה היה כְּלֶהֱלֵן:          Û שכר יסוד ..... 724 ₪          Û דמי נסיעות לעבודה וממנה ..... 50 ₪          Û החזר הוצאות אש"ל ..... 59 ₪</p> <p><b>כמה על המעסיק להוסיף בתלוש האמור, כדי לעמוד בהוראות חוק שכר מינימום (סכום מעוגל)?</b></p> <p>א. 126 ₪          ב. 0 ₪          ג. 67 ₪          ד. 217 ₪</p>	
<p align="center"><b>פתרון</b></p>	
<p><b>סעיפים רלוונטיים</b> חוק שכר מינימום - ס' 1, ס' 2, ס' 3, ס' 16. תקנות שכר מינימום (נוער עובד וחניכים).</p>	
<p><b>הסבר הפתרון</b> מועד 6/2023 שנת המס - 2022</p> <p><b>א</b></p> <p>לפי ס' 16 לחוק שכר מינימום, נקבעו בתקנות [תקנות שכר מינימום (נוער עובד וחניכים)] הוראות בדבר תחולתו של חוק זה לגבי עובד שטרם מלאו לו 18 שנים.          דבי, שמלאו לו 17 שנים ושטרם מלאו לו 18 שנים הוא "נער עובד". לפי תקנה 2 לתקנות שכר מינימום (נוער עובד וחניכים) - "החוק יחול על נערים עובדים ועל חניכים בכפוף לשינויים המפורטים בתקנות אלה".          לפי ס' 2 לחוק שכר מינימום:          " (א) עובד שמלאו לו 18 שנים (להלן - עובד) המועסק במשרה מלאה, כנהוג במקום עבודתו, זכאי לקבל ממעסיקו שכר עבודה שלא יפחת משכר המינימום לחודש, שכר המינימום היומי או שכר המינימום לשעה, הכל לפי הענין.          עובד המועסק במשרה חלקית זכאי לשכר מינימום חלקי שיחושב יחסית לחלקיות משרתו.          (ג) נעדר עובד מעבודתו, יקטן שכר המינימום שהוא זכאי לו לפי סעיף קטן (א), בשיעור יחסי לזמן היעדרו, ואולם אם הוא זכאי לקבל תשלום בְּעֵד זמן ההיעדרות לפי דין, חוזה עבודה, הסכם קיבוצי, צו הרחבה או הסדר קיבוצי אחר או לפי ההוראות המחייבות קופת גמל (בסעיף זה - ההסדר), יהיה התשלום לפי הוראות ההסדר."          לפי ס' 3 לחוק שכר מינימום:          " (א) השכר שיובא בחשבון לְעֵינֵן סעיף 2 יהיה שכר העבודה שמשלם מעסיק לעובדו, בְּעֵד יום עבודה רגיל כנהוג במקום עבודתו.          (ב) לְעֵינֵן סעיף קטן (א) יבואו בחשבון רכיבי השכר הבאים:          (1) שכר יסוד או שכר משולב;          (2) ...          "הסכום הבסיסי" - סכום שכר המינימום אשר העובד היה זכאי לו אלמלא הוראת השעה, כפי שהוא מעודכן במועדים האמורים בסעיף 6(4).          ואולם לא יובאו בחשבון תוספת משפחה, תוספת ותק, תוספת בשל עבודה במשמרות, פרמיה מדודה, מוסכמת, קבועה או קבוצתית, משכורת י"ג, מענקים על בסיס שנתי, והחזר הוצאות לרבות הוצאות כלכלה, אש"ל ונסיעות שמשלם המעסיק.          (ד) לא היה שכרו של עובד משתלם לפי הרכיבים המנויים בסעיף קטן (ב) ו- (2), או לפי חלק מהם, יחושב השכר לְעֵינֵן סעיף קטן (א) לפי שכר העבודה הרגיל הכולל את התוספת המוחרגת בלא תוספות אחרות.          (ה) ...          (ו) ...</p> <p>מאחר שבשכר המינימום אין להביא בחשבון החזר הוצאות אש"ל ונסיעות שמשלם המעסיק, שכרה של ריטה, שיובא בחשבון לְעֵינֵן סעיף 2 לחוק שכר מינימום - 724 ₪.          לפי תקנה 4 לתקנות שכר מינימום (נוער עובד וחניכים), לגבי נער עובד המועסק במשרה מלאה במקום עבודה, יהיה באחוזים כמפורט להלן משכר המינימום כמשמעותו בחוק:          (א) לגבי נער עובד כאמור שטרם מלאו לו שש-עשרה שנה - 70%;          (ב) לגבי נער עובד כאמור שמלאו לו שש-עשרה שנה - 75%;          (ג) לגבי נער עובד שמלאו לו שבע-עשרה שנה - 83%.</p> <p>לפי תקנה 5 לתקנות - "לענין תקנות אלה יראו חניך או נער עובד כמועסק במשרה מלאה, אם הוא מועסק 40 שעות בשבוע; חניך ונער עובד המועסקים במשרה חלקית, יהיו זכאים לחלק היחסי של שכר המינימום כאמור בתקנות 3 עד 5 בהתאם לחלקיות המשרה".          לפי תקנה 5 לתקנות - "שכר מינימום לשעה שישולם לנער עובד או לחניך, יהיה החלק ה-173 של שכר המינימום החודשי החל עליו לפי תקנות 3 עד 5, לפי הענין".          כלומר, שכר המינימום לשעה שיש לשלם לריטה הוא: <math>22.98 \text{ ₪} = (5,300 \times 75\% / 173)</math> (מעוגל לאגורות).          ריטה הועסקה 37 שעות ב-8/2022. לפיכך, היא זכאית לשכר מינימום כלהלן -  <math>850.26 \text{ ₪} = 37 \text{ שעות עבודה} \times 22.98 \text{ שכר המינימום לשעה שישולם לנער עובד שמלאו לו 16 שנה}</math></p> <p>הסכום שעל המעסיק להוסיף לריטה בתלוש 8/2022, על מנת לעמוד בהוראות חוק שכר מינימום:  <math>126 \text{ ₪} = 724 \text{ השכר שהובא בחשבון לְעֵינֵן חוק שכר מינימום} - 850.26 \text{ שכר מינימום לו זכאית ריטה ב-8/2022}</math></p> <p align="right"><b>תשובה א.</b></p>	

<p><b>שאלה מספר 26.</b></p>	<p>יגיל עבד ברציפות אצל מעסיקו (שבוע עבודה מלא בן 6 ימי עבודה), החל ב-1/1/21 ועד 3/4/22 (יום א'), אז חדל לעבוד, לאחר שהתפטר מעבודתו. שכרו שולם לו על בסיס ימי עבודה. בשנת 2021 עבד 213 ימים בפועל ובשנת 2022 עבד 75 ימים בפועל. ב-2/6/21 ניתן לו, לפי בקשתו, יום חופשה אחד. ב-15/9/21 ניתן לו יום חופשה, לפי בקשתו, בערב יום כיפור. החל ביום 19/12/21 הוצא לחופשה רצופה בת 12 ימים קלנדריים, עד (כולל) 30/12/21. בשנת 2022 ניתנו לו, על פי בקשתו, יום חופשה אחד ב-8/2/22, ויום חופשה אחד ב-17/3/22, בחג הפורים.</p> <p><b>אם זכויותיו של יגיל לחופשה נקבעו לפי חוק חופשה שנתית בלבד, ושכר העבודה היומי הממוצע שלו הוא 542 ₪, מהו סכום פדיון החופשה שעל המעסיק לשלם לו, לפי החוק האמור?</b></p> <p>א. 2,168 ₪          ב. 1,626 ₪          ג. 2,710 ₪          ד. 3,252 ₪</p>
	<p><b>פתרון</b></p>
<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>	<p>חוק חופשה שנתית - ס' 1, 3, 6(ב), 10, 13.</p>
<p><b>הסבר הפתרון</b>          מועד 6/2023          שנת המס - 2022</p> <p><b>ג</b></p>	<p>"שנת עבודה", לפי חוק חופשה שנתית - פרק זמן של 12 חודש, שתחילתו אחד בינואר של כל שנה. אורך החופשה השנתית לה זכאי יגיל בעד שנת 2021 - כמי שהתחיל לעבוד אצל מעסיקו ב-1/1/2021, לעניין חוק חופשה שנתית, שנת 2021 היא שנת עבודתו הראשונה של יגיל אצל מעסיקו.</p> <p>לפי ס' 3(א)(5) לחוק חופשה שנתית - אורך החופשה השנתית בֶּעֶד שנת העבודה הראשונה הוא 16 יום. הקשר המשפטי בין יגיל ומעסיקו ב-2021 היה קיים בכל שנת העבודה. בפועל, עבד באותה שנה 213 ימים.</p> <p>לפי ס' 3(ב)(2) לחוק, היה הקשר המשפטי שבין העובד ובין המעסיק קיים כל שנת העבודה, והעובד עבד באותה שנה פחות מ-200 ימים - יהיה מספר ימי החופשה חלק יחסי ממספר הימים שלפי סעיף קטן (א), כיחס מספר ימי העבודה בפועל אל המספר 200; חלק של יום חופשה לא יובא במנין.</p> <p>יגיל עבד בשנת 2021 לא פחות מ-200 ימים. לפיכך, אורך החופשה השנתית לה זכאי יגיל בעד שנה זו, לפי החוק האמור - <u>16 ימים (קלנדריים)</u>. בגין שנה זו ניתנו לו 14 ימי חופשה <math>(1+7)</math>.</p> <p><b>אורך החופשה השנתית לה זכאי יגיל בעד שנת 2022 -</b> כמי שהתחיל לעבוד אצל מעסיקו ב-1/1/2021, לעניין חוק חופשה שנתית, שנת 2022 היא שנת עבודתו השניה של יגיל אצל מעסיקו.</p> <p>לפי ס' 3(א)(5) לחוק חופשה שנתית - אורך החופשה השנתית בֶּעֶד שנת העבודה השניה הוא 16 יום. הקשר המשפטי בין יגיל ומעסיקו היה קיים בחלק משנת העבודה. בפועל, עבד באותו חלק שנה 75 ימים.</p> <p>לפי ס' 3(ג)(2) לחוק, היה הקשר המשפטי שבין העובד ובין המעסיק קיים בחלק משנת העבודה והעובד עבד בתוך אותו חלק שנה פחות מ-240 ימים - יהיה מספר ימי החופשה חלק יחסי ממספר הימים שלפי סעיף 3(א) לחוק, כיחס מספר ימי העבודה בפועל אל המספר 240; חלק של יום חופשה לא יובא במנין.</p> <p>יחס מספר ימי העבודה בפועל אל המספר 240 הוא 0.3125. <math>(75 / 240)</math></p> <p>הכפלת 16 ימים ב-0.3125 מניבה את התוצאה 5. לפיכך, אורך החופשה השנתית לה זכאי יגיל בעד שנת 2022 - <u>5 ימים (קלנדריים)</u>. בשנה זו ניתנו לו 2 ימי חופשה <math>(1+7)</math>.</p> <p><b>סה"כ, בעד השנים 2021 ו-2022, זכאי יגיל ל-21 ימי חופשה.</b> <math>(5 \text{ בעד שנת } 2022 + 16 \text{ בעד שנת } 2021)</math></p> <p>לפי ס' 13 לחוק חופשה שנתית - "חדל עובד לעבוד לפני שניתנה לו החופשה המגיעה לו עד ליום שבו חדל לעבוד, ישלם המעסיק פדיון חופשה בסכום השווה לדמי החופשה שהיו משתלמים לעובד אילו יצא לחופשה ביום שבו חדל לעבוד".</p> <p>בכל תקופת עבודתו ניתנו ליגיל 16 ימי חופשה קלנדריים. <math>1 + 1 + 12 + 1 + 1 = 16</math></p> <p>לפיכך, ביום שבו חדל לעבוד נותרו לו 5 ימי חופשה. כלומר, אם היה יוצא לחופשה ביום זה, היו משתלמים לו דמי חופשה בעד 5 ימים. <math>(5 = 16 \text{ אורך חופשה שנוצלה} - 21 \text{ אורך החופשה בעד } 2021-2022)</math></p> <p>שכר העבודה היומי הממוצע של יגיל - 542 ₪ (השכר הרגיל לעניין דמי חופשה, לגבי עובד בשכר).</p> <p><b>פדיון חופשה שעל המעסיק לשלם ליגיל:</b> <u>2,710 ₪</u> <math>= 5 \text{ ימי חופשה} \times 542 \text{ שכר עבודה יומי ממוצע}</math></p> <p><b>תשובה ג.</b></p>

<p>ריטה, בת ה-65, מועסקת בחצי משרה אצל מעסיקה. היא גרה במרחק של 415 מטרים ממקום עבודתה, אך מאחר שִׁאֵינָה בריאה והיא מוגבלת בְּנִידוּת, היא מְתַקְּשָׁה להגיע לעבודתה ברגל. בבוקר היא משתמשת בתחבורה ציבורית כדי להגיע לעבודתה (תחנת אוטובוס אחת). בתום יום העבודה היא נעזרת בְּשִׁכְנָה טובת לב שעוברת באיזור במכוניתה, בדרך ממקום עבודתה (באותה שעה), ומסיעה אותה בחזרה ממקום העבודה לביתה. דְּמִי נְסִיעוֹת משולמים לה לְפִי צו ההרחבה בדבר השתתפות המעסיק בהוצאות נסיעה לעבודה וממנה. כִּי־אֶזְרַח וְתִיק, ריטה זכאית להנחה בשיעור 50% בתחבורה הציבורית. מחיר נסיעה באוטובוס בין ביתה לעבודתה - 2.90 ₪ לאזרח וְתִיק, לכל כיוון. מחיר חוזה רב-קו חופשי חודשי, הכולל את אָזוֹר מגוריה ואת מקום עבודתה - 105 ₪ לאזרח וְתִיק. ב-4/2022 ריטה עבדה בפועל 20 ימים.</p> <p><b>מהו סכום דמי הנסיעות המינימלי שעל המעסיק לשלם לריטה בגין חודש זה?</b></p> <p>א. 105 ₪          ב. 0 ₪          ג. 58 ₪          ד. 116 ₪</p>	<p><b>שאלה מספר 27.</b></p>
<p><b>פתרון</b></p>	
<p>צו ההרחבה בדבר השתתפות המעסיק בהוצאות נסיעה לעבודה וממנה.</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p>לְפִי ס' 3 בצו ההרחבה בדבר השתתפות המעסיק בהוצאות נסיעה לעבודה - "כל עובד הזקוק לתחבורה כדי להגיע למקום עבודתו, זָכָאי לקבל ממעסיקו השתתפות עד המכסימום האמור בסעיף 2, בהוצאות נסיעה לעבודה וממנה בְּעֵד כל יום עבודה בְּפֹעֵל בו השתמש בתחבורה כדי להגיע למקום עבודתו".</p> <p>על פי ההלכה שנקבעה בפסיקה, "המעסיק לא נדרש לבדוק האם העובד נסע לעבודה ברכבו, באוטובוס, באופניים או לעיתים צעד ברגליו. כל שנדרש לבחון הוא האם העובד זקוק לתחבורה על פי אמות מידה אובייקטיביות של מרחק" [ע"ע 100/06 עיריית טירה נ' עבד אלרחמן קשוע].</p> <p>"אמת המידה המרכזית לצורך הקביעה האם התקיים "מבחן הזקקות" במקרה פלוני, היא במרחק שבין מעונו של העובד למקום עבודתו. ככל שלא הוכח אחרת, חזקה על עובד המתגורר במרחק שאינו עולה על 500 מטרים ממקום עבודתו, שהוא מרחק הליכה סביר, שאינו זקוק לתחבורה ציבורית. <b>אמת המידה שעניינה במרחק בין המעון למקום העבודה, היא בבחינת "כלי עזר" לבחינת הזקקותו של אדם לתחבורה ציבורית, ומטבע הדברים קיימים חריגים לחזקה זאת, כגון עובדים המוגבלים בניידות... יתכן והמונח 'זקוק' יתפרש באופן שונה מעובד לעובד, בהתחשב בנסיבות מצבו, גילו, המרחק ממקום העבודה, המבנה הטופוגרפי במקום המגורים וכיוצא בזה</b>" [ע"ע 100/06 עיריית טירה נ' עבד אלרחמן קשוע].</p> <p>אמנם, ריטה גרה במרחק של 415 מטרים בלבד מעבודתה, אך מאחר שִׁאֵינָה בריאה והיא מוגבלת בְּנִידוּת, היא נזקקת לתחבורה כדי להגיע לעבודה וממנה.</p> <p>לפי ס' 2 בצו, שיעור החזר הוצאות הנסיעה המרבי ליום הוא 22.60 ₪ ליום. כלומר, 452 ₪ עבור 20 ימי עבודה בהם ריטה נזקקה לתחבורה ציבורית כדי להגיע לעבודתה.</p> <p><math>22.60 \times 20 = 452</math> ₪</p> <p>לפי ס' 4 בצו ההרחבה, הוצאות הנסיעה ייקבעו לפי מחיר נסיעה מוזל באוטובוס ציבורי או כרטיס מינוי חודשי מוזל ממקום מגורי העובד למקום עבודתו, על יסוד כרטיס הנחה של מספר נסיעות, אם קיים כרטיס כזה. לפי נתוני השאלה, ריטה, בת ה-65, היא "אזרח ותיק" וככזו, היא זכאית להנחה בשיעור 50% באוטובוסים, ברכבת הקלה ובמטרונית.</p> <p>מחיר נסיעה באוטובוסים מביתה של ריטה לעבודתה, תוך שימוש בנסיעות בודדות - 5.80 ₪ בכל יום (<math>2.90 \times 2</math> מחיר הנחה לאזרחים ותיקים), שהם 116 ₪ עבור 20 ימי עבודה בפועל בהם נזקקה לתחבורה כדי להגיע למקום עבודתה.</p> <p><math>2.90 \times 2 \times 20 = 116</math> ₪</p> <p>מחיר נסיעה ממקום העבודה לביתה, תוך שימוש בחוזה (כרטיס) "חופשי חודשי" הכולל את אָזוֹר מגוריה ואת מקום עבודתה - 105 ₪ (מחיר הנחה לאזרחים ותיקים) בחודש 4/2022.</p> <p><b>לפיכך, סכום דמי הנסיעות המינימלי שעל המעסיק לשלם לריטה בגין חודש 4/2022</b></p> <p><math>105 = \min(452 \text{ תקרה}; 105 \text{ חוזה רב-קו חופשי חודשי}; 116 \text{ נסיעות בודדות})</math></p> <p><b>תשובה א.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p>מועד 6/2023          שנת המס - 2022</p> <p><b>א</b></p>

**שאלה מספר 28.**

ריטה, ילידת 1/2/2003, עבדה כשופרת פרחים אצל מעסיקה ובמקום עבודתה מ-1/2/2021 ועד 31/7/2022. בסוף חודש 7/2022 הסתיימו יחסי העבודה בין הצדדים, עם פיטוריה. שכרה השתלם לה על בסיס של חודש. מ-1/2/2021 ועד 31/5/2021 הועסקה בהיקף משרה של 70%. מ-1/6/2021 ועד 31/1/2022 הועסקה במשרה מלאה. מ-1/2/2022 ועד 31/7/2022 הועסקה בהיקף משרה של 75%. להלן התשלומים שקיבלה בחודשי עבודתה (בשקלים חדשים):

חודש	2/21	3/21	4/21	5/21	6/21	7/21	8/21	9/21	10/21
שכר יסוד (שכר נורמה)	9,400	8,960	8,960	8,960	12,800	12,800	8,667	8,667	8,667
פרמיה מדודה	158	228	51	215	200		330	223	118
דמי הבראה (תשלום חודשי)	110	110	110	110	158	158	158	158	158

חודש	11/21	12/21	1/22	2/22	3/22	4/22	5/22	6/22	7/22
שכר יסוד (שכר נורמה)	8,667	8,667	8,667	6,500	6,500	6,840	6,840	6,840	6,840
פרמיה מדודה	41	10	428	279	29	97	149		
דמי הבראה (תשלום חודשי)	158	158	158	142	142	142	142	142	142

**מהו סכום פיצויי הפיטורים שעל המעסיק לשלם לריטה, לפי חוק פיצויי פיטורים ותקנותיו?**

- א. 11,841 ₪
- ב. 11,628 ₪
- ג. 12,853 ₪
- ד. 10,260 ₪

**פתרון**

**סעיפים רלוונטיים**

חוק פיצויי פיטורים - ס' 1(א), 12(א).  
תקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים) - תק' 1, 7.

**הסבר הפתרון**

מועד 6/2023  
שנת המס - 2022

ריטה עבדה אצל מעסיקה ובמקום עבודתה החדש 18 חודשים רצופים ופוטר. מאחר שכך, היא זכאית לקבל פיצויי פיטורים ממעסיק זה.

שכרה השתלם לה על בסיס של חודש. לפיכך, היא "עובד במשכורת".

לפי תקנה 7 לתקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים) - "עבר עובד מעבודה מלאה לעבודה חלקית או מעבודה חלקית לעבודה מלאה, יחושב שכרו האחרון לגבי כל אחת מתקופות העבודה לפי שכרו ערב פיטוריו באופן יחסי למידת החלקיות של עבודתו".

לפי תקנה 1 לתקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים), שכר היסוד (שכר נורמה) שקיבלה ריטה, יובא בחשבון שכר העבודה שלה לענין תקנות אלה.

הפרמיה המדודה ודמי ההבראה לא נחשבים חלק מהשכר הקובע לענין חישוב פיצויי פיטורים. שכרה של ריטה ערב פיטוריה (ל-75% משרה) - 6,840 ₪.

שכר האחרון למשרה מלאה - 9,120 ₪ = 75% משרה / שכר אחרון ל-75% משרה  
חבות פיצויי הפיטורים של המעסיק:

תקופת עבודה 1: 2,128 ₪ =  $4/12 \times 70\% \times$  חלקיות משרה  $\times 9,120$  שכר אחרון למשרה מלאה

תקופת עבודה 2: 6,080 ₪ =  $8/12 \times 100\% \times$  חלקיות משרה  $\times 9,120$  שכר אחרון למשרה מלאה

תקופת עבודה 3: 3,420 ₪ =  $6/12 \times 75\% \times$  חלקיות משרה  $\times 9,120$  שכר אחרון למשרה מלאה

סה"כ: 11,628 ₪

**תשובה ב.**

<p>שכרו של יגיל, נשוי+1, אצל מעסיקו היחיד, משתלם על בסיס של חודש. שכר עבודתו בחודש 7/2022 - 11,600 ₪. משכר זה, על המעסיק לנכות מס הכנסה, דמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות בסך 1,419 ₪. כמו כן, מנוכה משכרו סך 696 ₪ - חלקו בתשלומים לקרן פנסיה מקיפה, מכוח צו הַרְחֵבָה (נוסח משולב) לפנסיה חֹבְּה. ב-31/7/22 יגיל נתן למעסיקו הודעה מוקדמת של חודש ימים להתפטרותו, לפיה יסיים את עבודתו בתום חודש 8/2022. כלומר, תלוש 7/2022 הוא התלוש שלפני האחרון, ותלוש 8/2022 יהיה התלוש האחרון (שני התלושים צפויים להיות זהים).</p> <p><b>אם יגיל חייב למעסיקו 18,970 ₪ על פי התחייבות בכתב, מהו, לפי חוק הגנת השכר, הסכום המרבי שניתן לנכות משכר עבודתו בתלוש 7/2022, לכיסוי חוב זה (סכום מעוגל)?</b></p> <p>א. 5,563 ₪          ב. 2,371 ₪          ג. 2,900 ₪          ד. 2,545 ₪</p>	<p><b>שאלה מספר 29.</b></p>
<p><b>פתרון</b></p>	
<p><b>חוק הגנת השכר - ס' 1, ס' 25</b></p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p>לפי סעיף 1 לחוק הגנת השכר, בחוק זה - "שכר עבודה" - לרבות תשלומים בעד חגים, פריון עבודה ושעות נוספות ותשלומים אחרים המגיעים לעובד עקב עבודתו ובמשך עבודתו.</p> <p><b>לפי סעיף 25(א)(6) לחוק הגנת השכר, -</b></p> <p>" (א) לא ינוכו משכר עבודה אלא סכומים אלה:</p> <p>...          (6) חוב על פי התחייבות בכתב מהעובד למעסיק, בתנאי שלא ינוכה על חשבון חוב כאמור יותר מרבע שכר העבודה; "</p> <p>כלומר, ניתן לנכות משכר עבודתו של יגיל חוב על פי התחייבות בכתב למעסיק, בתנאי שלא ינוכה על חשבון חוב כאמור יותר מרבע שכר העבודה, כלומר - 2,900 ₪.</p> <p><u>2,900</u> ₪ סכום מרבי שניתן לנכות מהשכר על חשבון חוב כאמור = <math>11,600 \times 25\%</math> שכר העבודה</p> <p>2,900 ₪ ניכוי מרבי על חשבון החוב &gt; 18,970 ₪ החוב</p> <p>הרחבת ההסבר: לפי סעיף 25(ב) לחוק הגנת השכר - "על אף האמור בסעיף קטן (א), חדל עובד לעבוד אצל המעסיק, רשאי המעסיק לנכות משכרו האחרון של עובד כל יתרה של חוב שהעובד חייב לו, לרבות מקדמות".</p> <p>ניכוי כזה של יתרת חוב, ניתן לבצע אך ורק משכרו האחרון של יגיל (שכר 8/2022), ולא משכר 7/2022, שהוא השכר שלפני האחרון.</p> <p><b>תשובה ג.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p>מועד 6/2023          שנת המס - 2022</p> <p><b>ג</b></p>

<p>מעט לאחר שמלאו לו 20 שנה, התגייס יגיל לשירות סדיר בצה"ל (שירות חובה). סמוך לפני שהתגייס לצה"ל ובשלב גיוסו זה, התפטור מעבודתו כמוכרן בחנות לתשימישי קדושה, אצל מעסיקו, בעל החנות. מאחר שעבד כשכיר אצל המעסיק ובאותו מקום עבודה שנה וחצי ברציפות, ומאחר שהתפטרותו זו נחשבה על ידי הצדדים כפיטורים, הוא קיבל מהמעסיק פיצויי פיטורים לפני התגייסותו. שבוע לאחר שחרורו (בתום שירות חובה מלא של 36 חודשים) מסר יגיל לאותו מעסיק בקשה בכתב להתקבל בחזרה לעבודה. בבקשה הודיע שהוא מוכן להתחיל לעבוד מייד. העתק מהבקשה שלח גם ללשכת העבודה.</p> <p><b>האם חלה על המעסיק חובה לקבל בחזרה את יגיל לעבודה בה עבד לפני התגייסותו, בתנאים שאינם גרועים מאלה שבהם היה עובד אלמלא התגייס? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</b></p> <p>א. לא. בנסיבות שתוארו, המעסיק לא חייב לקבל את יגיל בחזרה לעבודה, לאחר שחרורו.          ב. כן. חלה על המעסיק חובה לקבל בחזרה את יגיל לעבודה בה עבד לפני התגייסותו, בתנאים האמורים, ובמקרה שאין אפשרות מעשית לקבלו לעבודה בתנאים כאמור, על המעסיק לקבלו לעבודה הטובה ביותר ובתנאים הטובים ביותר שניתן.          ג. לא, מאחר שחנות לתשימישי קדושה אינה "מפעל", כמשמעותו בחוק הנוגע לעניין.          ד. כן. חלה על המעסיק חובה לקבל בחזרה את יגיל לעבודה בה עבד לפני התגייסותו, בתנאים שאינם גרועים מאלה שבהם היה עובד אלמלא התגייס.</p>	<p><b>שאלה מספר 30.</b></p>
<p align="center"><b>פתרון</b></p>	
<p>חוק חיילים משוחררים (החזרה לעבודה) - ס' 1, 2, 3, 4, 6.</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p>לפי ס' 3(א) לחוק חיילים משוחררים (החזרה לעבודה) - "מפעל לצורך חוק זה, הוא כל מקום עבודה, שבו מועסק לפחות עובד אחד, בין שהוא לתכלית רווחים ובין לתכלית אחרת, בין שהוא של המדינה, של רשות מקומית, של מוסד ציבורי או של גוף מאוגד ובין שהוא פרטי".</p> <p>יגיל הוא חייל משוחרר, כמשמעותו בס' 2 לחוק האמור.</p> <p>סמוך לפני התגייסותו לשירות צבאי (כמשמעותו בס' 1 לחוק) היה עובד קבוע, כמשמעותו בס' 4 לחוק.</p> <p>לפי ס' 6 לחוק -</p> <p>" (א) חייל משוחרר שסמוך לפני התגייסותו היה עובד קבוע במפעל, חייב בעל המפעל, בהתאם להוראות פרק זה -</p> <p>(1) לקבלו בחזרה לעבודה שבה עבד סמוך לפני התגייסותו, בתנאים שאינם גרועים לחייל המשוחרר מן התנאים שבהם היה עובד באותה עבודה אלמלא התגייס; או</p> <p>(2) אם קבלתו לעבודה האמורה ובתנאים כאמור אינה בגדר אפשרות מעשית - לקבלו לעבודה הטובה ביותר ובתנאים הטובים ביותר שהם בגדר אפשרות מעשית.</p> <p>(ב) <u>סעיף זה לא יחול על חייל משוחרר שלפני התגייסותו קיבל מבעל המפעל פיצויי-פיטורים. כן לא יחול סעיף זה על חייל משוחרר אשר אחרי התגייסותו קיבל פיצויי-פיטורים על פי הסכם בתום-לב עם בעל המפעל.</u>"</p> <p>מאחר שקיבל מהמעסיק פיצויי פיטורים לפני התגייסותו, סעיף 6 לחוק האמור לא חל על יגיל. לפיכך, <u>בנסיבות שתוארו, המעסיק לא חייב לקבל את יגיל בחזרה לעבודה, לאחר שחרורו.</u></p> <p align="right"><b>תשובה א.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b>          מועד 6/2023          שנת המס - 2022</p> <p align="right"><b>א</b></p>

<p>יגיל הועסק כמתדלק בתחנת דלק אשר למעסיקו, החל ב-13/8/21. תחנת הדלק פעלה 24 שעות ביממה, והעבודה בה היתה בארבע משמרות. כשהתקבל לעבודה, נאמר לו כי יהיה עליו לעבוד בלילות. יגיל, בן ה-71, ששמח למצוא עבודה בגילו, הסכים לעבוד בלילה. הוא הועסק ברציפות ובאופן קבוע, בימים א'-ה', בין השעות 23:30 בערב ל-6:30 בבוקר (משמרת לילה). בחצי השנה הראשונה לעבודתו התרחשו בתחנת הדלק שלושה מקרי שוד. ב-16/8/22, לאחר שנת עבודה, פנה למעסיק וביקש שישדרוהו גם בעבודת יום, ולו מאחר שהוא מפחד להמשיך לעבוד באופן קבוע בלילה. המעסיק סירב לבקשתו. משלא נעטר המעסיק לבקשה, הודיע יגיל למעסיק (בכתב) שאם ימשיך להיות מועסק ברציפות בלילה בלבד, הוא ישקול להתפטר מן המטות נסיבות העסקתו.</p> <p><b>האם יגיל עשוי להיות זכאי להתפטר מעבודתו, אם ימשיך להיות מועסק ברציפות ובאופן קבוע במתכונת השעות האמורה, ויראו לעניין חוק פיצויי פיטורים את התפטרותו זו כפיטורים? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</b></p> <p>א. כן, ובלבד שיוכיח כי תנאי העסקתו הורעו בתקופה האחרונה, סמוך לפני התפטרותו.          ב. לא, מאחר שהסכים לעבוד במתכונת השעות האמורה, ועבד בה תקופה ארוכה.          ג. כן. יגיל יהיה זכאי לאמור, אם ימשיך להיות מועסק ברציפות במתכונת שעות זו.          ד. לא. זכותו הבלעדית של המעסיק לקבוע את שעות ההעסקה של כל עובד.</p>	<p><b>שאלה מספר 31.</b></p>
<p style="text-align: center;"><b>פתרון</b></p>	
<p>חוק שעות עבודה ומנוחה - ס' 22.          חוק פיצויי פיטורים - ס' 11(א).</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p>לפי ס' 22 לחוק שעות עבודה ומנוחה - "מפעל שעובדים בו במשמרות, לא יועסק בו עובד בעבודת לילה יותר משבוע אחד בתוך שבועיים".</p> <p>בחקיקת המגן נעשה שימוש תדיר במונח "מפעל" לצורך התייחסות למקום עבודה. למען הסר ספק, תחנת דלק, בה עובדים במשמרות, היא "מפעל" לעניין ס' 22 לחוק.</p> <p>העסקתו של יגיל ברציפות בעבודת לילה בלבד, נוגדת את ס' 22 לחוק האמור.</p> <p>ס' 11 לחוק פיצויי פיטורים עוסק בהתפטרות אחרת שדינה כפיטורים.</p> <p>לפי ס' 11(א) לחוק האמור - "<b>התפטר עובד מחמת הרעה מוחשית בתנאי העבודה, או מחמת נסיבות אחרות שביחסי עבודה לגבי אותו העובד שבהן אין לדרוש ממנו כי ימשיך בעבודתו, וראים את ההתפטרות לענין חוק זה כפיטורים</b>".</p> <p>העסקתו הרצופה של יגיל בעבודת לילה בלבד, מהווה קיפוח זכותו החוקית שלא להיות מועסק בעבודת לילה יותר משבוע אחד בתוך שבועיים.</p> <p><b>בנסיבות אלה, יגיל זכאי להתפטר מעבודתו, אם ימשיך להיות מועסק ברציפות ובאופן קבוע במתכונת השעות האמורה, ויראו לעניין חוק פיצויי פיטורים את התפטרותו זו כפיטורים.</b></p> <p style="text-align: right;"><b>הרחבת ההסבר:</b></p> <p>העסקתו של יגיל ברציפות בעבודת לילה בלבד חושפת את המעסיק גם לעיצום כספי לפי החוק להגברת האכיפה של דיני העבודה.</p> <p>לפי ס' 3 לחוק להגברת האכיפה של דיני העבודה (סכומי העיצום נכונים לשנת 2022) -</p> <p>" עשה מעסיק או אדם אחר שחלה עליו חובה לפי הוראת חיקוק המנויה בתוספת השנייה (בפרק זה - מעסיק), מעשה המהווה הפרה של הוראה כאמור, רשאי הממונה להטיל עליו עיצום כספי לפי המפורט להלן:</p> <p>(1) בשל הפרת הוראה המנויה בחלק א' לתוספת השנייה - 5,220 שקלים חדשים, ולגבי יחיד המעסיק עובדים שלא במסגרת עסק, משלח יד או פעילות ציבורית - 2,610 שקלים חדשים;</p> <p>(2) בשל הפרת הוראה המנויה בחלק ב' לתוספת השנייה - 20,890 שקלים חדשים, ולגבי יחיד כאמור בפסקה (1) - 18,230 שקלים חדשים;</p> <p>הוראה 17 בחלק א' לתוספת שנייה - "איסור העסקת עובד במשמרות בעבודת לילה רצופה לפי סעיף 22 לחוק שעות עבודה ומנוחה, שלא בהתאם להוראות היתר לפי סעיף 23 לחוק האמור".</p> <p style="text-align: right;"><b>תשובה ג.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b>          מועד 6/2023          שנת המס - 2022</p> <p style="text-align: right;"><b>ג</b></p>

**שאלה מספר 32.**

שכרה של ריטה משתלם לה על בסיס שעות עבודה - 80 ש"ח לכל שעת עבודה רגילה. שבוע עבודתה, במקום עבודתה, בן 5 ימים (א-ה). תחום יום עבודה רגיל - 8.6 שעות. יום ב' הוא "יום מקוצר" במקום העבודה, בו מופחתת שעת עבודה אחת (לפי צו הרחבה בדבר קיצור שבוע העבודה במשק, שחל על הצדדים). בכל יום עבודה, משעה 8:15 עד שעה 9:00, מופסקת העבודה למנוחה ולסעודה. פגעת ההפסקה ריטה רשאית לצאת ממקום העבודה. זמן ההפסקה לא נחשב כחלק משעות העבודה.

להלן רישום מתוך שרון הנוכחות של ריטה, בשבוע שהחל ב-3/4/2022 והסתיים ב-7/4/2022:

יום	א 3/4/2022	ב 4/4/2022	ג 5/4/2022	ד 6/4/2022	ה 7/4/2022
כניסה	04:15	04:30	04:00	04:15	03:45
יציאה	15:00	13:45	14:00	15:00	14:00

**מהו השכר שיש לשלם לריטה בעד שעות עבודתה בשבוע זה?**

- א. לא פחות מ-3,976.00 ש"ח
- ב. לא פחות מ-4,126.00 ש"ח
- ג. לא פחות מ-3,964.00 ש"ח
- ד. לא פחות מ-3,885.00 ש"ח

**פתרון**

חוק שעות עבודה ומנוחה - ס' 1, 2, 16, 20. צו הרחבה בדבר קיצור שבוע העבודה במשק.

**סעיפים רלוונטיים**

**הסבר הפתרון**

מועד 6/2023  
שנת המס - 2022

"שעות עבודה", כהגדרתן בחוק שעות עבודה ומנוחה - "הזמן שבו עומד העובד לרשות העבודה, לרבות הפסקות קצרות ומוסקמות הניתנות לעובד להחלפת כוח ואויר... חוץ מהפסקות על פי סעיף 20". מאחר שבכל יום הופסקה העבודה למנוחה ולסעודה למשך שעה אחת, ובעת ההפסקה רשאית היתה ריטה לצאת מהמקום שבו היא עובדת, נוהג המעסיק כדן (לפי ס' 20 לחוק שעות עבודה ומנוחה) כשאינו מחשיב את זמן ההפסקה כחלק משעות העבודה.

שבוע העבודה של ריטה הוא בן 5 ימים (ימים א-ה). תחום יום עבודה רגיל במקום העבודה - 8.6 שעות עבודה. יום ב' הוא "יום מקוצר" קבוע במקום העבודה, בו מופחתת שעת עבודה מתחום יום העבודה, לפי הוראות צו הרחבה בדבר קיצור שבוע העבודה במשק, שחל על הצדדים. כלומר, תחום יום עבודה ביום זה - 7.6 שעות עבודה. תחום שבוע עבודה - 42 שעות.

בימים ג' ו-ה' ריטה עבדה "עבודת לילה" (שפירושה - עבודה ששתי שעות ממנה, לפחות, הן בתחום השעות שבין 22:00 ובין 06:00).

לפי ס' 2(ב) לחוק - "בעבודת לילה וביום שלפני המנוחה השבועית וביום שלפני חג שהעובד אינו עובד בו, בין על פי חוק ובין על פי הסכם או נוהג, לא יעלה יום עבודה על שבע שעות עבודה".

**חישוב השכר שיש לשלם לריטה בעד שעות עבודתה בשבוע זה:**

יום	כניסה	יציאה	סה"כ שעות עבודה	ניכוי הפסקה (45 דקות ביום)	סה"כ שעות עבודה ביום	שעות עבודה רגילות	מצטבר שעות רגילות בשבוע	שעות נוספות	שעות נוספות 125%	שעות נוספות 150%
א	04:15	15:00	10.75	(0.75)	10.00	8.60	8.60	1.40	1.40	-
ב	04:30	13:45	9.25	(0.75)	8.50	7.60 <sup>(2)</sup>	16.20	0.90	0.90	-
ג	04:00	14:00	10.00	(0.75)	9.25	7.00 <sup>(1)</sup>	23.20	2.00	2.25	0.25
ד	04:15	15:00	10.75	(0.75)	10.00	8.60	31.80	1.40	1.40	-
ה	03:45	14:00	10.25	(0.75)	9.50	7.00 <sup>(1)</sup>	38.80	2.00	2.50	0.50
		<b>סה"כ שעות</b>	51.00	(3.75)	47.25	38.80	8.45	7.70	8.45	0.75
		<b>תעריף לשעה</b>				80.00 ש"ח		100.00 ש"ח	120.00 ש"ח	סה"כ
		<b>תשלום</b>				3,104.00 ש"ח		770.00 ש"ח	90.00 ש"ח	<b>3,964.00 ש"ח</b>

<sup>(1)</sup> עבודת לילה או עבודה ביום שלפני המנוחה השבועית.

<sup>(2)</sup> "יום מקוצר" במקום העבודה, בו מופחתת שעת עבודה מתחום יום העבודה, לפי הוראות צו הרחבה בדבר קיצור שבוע העבודה במשק.

**תשובה ג.**



<p>ב-14/8/2022 זימנה ריטה את כל עובדיה למפגש בו הודיעה להם בשמחה שְׁלֹאֹר הַצְלַחַת הָעֵסָק, הוחלט להעלות את שכר עבודתם ב-3%, החל בתלוש 8/2022. "בתלושי השכר שתקבלו החל מהחודש", אמרה ריטה, "תגלו ששכר היסוד שלכם גבוה ב-3% מִזֶּה שקיבלתם עד 7/2022".</p> <p><b>האם עליה למסור לעובדים הודעה בכתב על שינוי בתנאי העבודה שלהם (העלאת שכר היסוד), לפי הטופס שבתוספת לתקנות הנוגעות לעניין? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</b></p> <p>א. לא, מאחר שמדובר בשינוי הנובע משינוי בדין.          ב. על מעסיק למסור הודעה לעובד על כל שינוי, מכל סוג, שחל בתנאי העבודה שלו.          ג. לא, מאחר שהשינוי האמור (העלאת שכר היסוד) מופיע בתלוש השכר שלהם.          ד. כן. על מעסיק למסור הודעה לעובד על כל שינוי המופיע בתלוש השכר שלו.</p>	<p><b>שאלה מספר 33.</b></p>
<p style="text-align: center;"><b>פתרון</b></p>	
<p>חוק הודעה לעובד ולמועמד לעבודה (תנאי עבודה והליכי מיון וקבלה לעבודה) - ס' 2, 3. תקנות הודעה לעובד (תנאי עבודה) (צורת הודעה ופרטיה).</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p>סעיף 3 לחוק הודעה לעובד ולמועמד לעבודה (תנאי עבודה והליכי מיון וקבלה לעבודה) דן בהודעה על שינוי:</p> <p>"חל שינוי בתנאי העבודה של העובד כפי שפורטו בהודעה כאמור בסעיף 2, ימסור המעסיק הודעה על כך לעובד בתוך שלושים ימים, ואם היה העובד נער - בתוך שבעה ימים, מהיום שנודע לו על השינוי; לענין זה, "שינוי" - למעט אלה:</p> <p>(1) שינוי הנובע משינוי בדין;          (2) עדכון מכוח הדין או מכוח הסכם של תשלומים שהוא חייב לגביהם בהודעה לפי סעיף 2(א)(5);          (3) שינוי המופיע בתלוש השכר של העובד; לענין זה "תלוש שכר" - כמשמעותו בסעיף 24 לחוק הגנת השכר, התשי"ח-1958."</p> <p>לפי סעיף 2(א)(4) לחוק הודעה לעובד ולמועמד לעבודה (תנאי עבודה והליכי מיון וקבלה לעבודה) - תוכן ההודעה על תנאי עבודה יכלול, בין השאר, פירוט בדבר "סך כל התשלומים המשתלמים לעובד כשכר עבודה ומועדי תשלום השכר ואולם אם נקבע שכר עבודתו על פי דירוג, מכוח הסכם קיבוצי או לפי - דירוג העובד ודרגתו".</p> <p>העלאת שכר היסוד שבאה לידי ביטוי בתלוש השכר, אינה מחייבת, על פי דין, הנפקת טופס הודעה לעובד על שינוי בתנאי העבודה.</p> <p>כלומר, בנסיבות שתוארו בשאלה, <b>מאחר שהשינוי האמור (העלאת שכר היסוד) מופיע בתלוש השכר שלהם</b>, ריטה לא חייבת למסור לעובדים הודעה בכתב על שינוי בתנאי העבודה שלהם, לפי הטופס שבתוספת לתקנות הודעה לעובד (תנאי עבודה) (צורת הודעה ופרטיה).</p> <p>יצוין שיש להפעיל שיקול דעת בכל מקרה, ולא להסתפק בעובדה ששינוי מסויים מופיע בתלוש השכר. יש לעשות כל שניתן למנוע ספק וחוסר ודאות בכל הקשור בזכויותיו של העובד או בתנאי העסקתו (בפרט במקרים של הפחתה בשכר, קיצוץ בזכויות נלוות וכיו"ב).</p> <p style="text-align: right;"><b>תשובה ג.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p>מועד 6/2023          שנת המס - 2022</p> <p style="text-align: right;"><b>ג</b></p>

<p>ב-2/3/2022 קיבלה ריטה הודעה בכתב ממעסיקה, לפיה הקל בשכר 5/2022 לא יימסר לה תלוש השכר בדרך של דפוס, אלא באמצעות שליחתו לכתובת דואר אלקטרוני פרטית שלה.</p> <p><b>ריטה, שלא מחזיקה בכתובת דואר אלקטרוני פרטית, מבקשת להמשיך לקבל את תלוש השכר מודפס. האם חייב המעסיק להמשיך למסור לה תלוש מודפס? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</b></p> <p>א. כן, ובלבד שהודיעה למעסיק, בתוך 30 יום, על התנגדותה לקבל תלוש בדרך האמורה.          ב. לא. המעסיק רשאי למסור את תלוש השכר באמצעות שליחתו אליה בדואר אלקטרוני, ובלבד שתלוש השכר יהיה ניתן להדפסה.          ג. כן. המעסיק חייב להמשיך למסור לה תלוש שכר מודפס.          ד. לא. על ריטה למסור למעסיק, בתוך 30 יום, כתובת דואר אלקטרוני פרטית ולהצהיר כי כתובת זו משמשת אותה באופן אישי.</p>	<p><b>שאלה מספר 34.</b></p>
<p><b>פתרון</b></p>	
<p>חוק הגנת השכר - ס' 24.          תקנות הגנת השכר (דרכים מיוחדות למסירת תלושי שכר) - תקנה 2(א)</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p>לפי ס' 24(א) לחוק הגנת השכר - "מעסיק חייב לנהל פנקס שכר ולמסור לכל עובד, בכתב, תלוש שכר..."</p> <p>לפי תקנה 2(א) לתקנות הגנת השכר (דרכים מיוחדות למסירת תלושי שכר) -</p> <p><b>"הסכים העובד, בכתב, לפי טופס ההסכמה שבתוספת שלא לקבל את תלוש השכר בדרך של דפוס, רשאי המעסיק שלא למסור לעובד את תלוש השכר בדרך האמורה אלא למסור לו את תלוש השכר באחת או יותר מן הדרכים המפורטות להלן, והכול בכפוף לתקנות אלה ובלבד שבכל אחת מן הדרכים תלוש השכר ניתן להדפסה:</b></p> <p>(1) שליחת התלוש לכתובת דואר אלקטרוני מטעם המעסיק, באמצעות מערכת הדואר האלקטרוני; המעסיק ימסור לעובד פרטים על זהות מפעיל מערכת הדואר האלקטרוני, אם המערכת אינה מופעלת על ידו;</p> <p>(2) באמצעות אתר אינטרנט מאובטח מטעם המעסיק שאליו יכול העובד להיכנס עם סיסמה אישית ראשונית שמסר לו המעסיק, ושבו יוכל לצפות בתלוש השכר; המעסיק ימסור לעובד פרטים על זהות מפעיל אתר האינטרנט המאובטח, אם האתר אינו מופעל על ידו;</p> <p>(3) שליחת התלוש לכתובת דואר אלקטרוני פרטית של העובד; העובד ימסור למעסיק את כתובת הדואר האלקטרוני הפרטית, ורשאי הוא להודיע למעסיק על החלפתה בכל עת, ובלבד שהעובד חתם מחדש על טופס ההסכמה שבתוספת."</p> <p>כל עוד לא הסכימה ריטה, בכתב, לפי טופס ההסכמה שבתוספת לתקנות האמורות, שלא לקבל את תלוש השכר בדרך של דפוס, אלא בדרכים המיוחדות שפורטו בתקנות, <b>המעסיק חייב להמשיך למסור לה תלוש שכר מודפס.</b></p> <p><b>תשובה ג.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b>          מועד 6/2023          שנת המס - 2022</p> <p><b>ג</b></p>

<p><b>שאלה מספר 35.</b></p> <p>ריטה התחילה לעבוד אצל מעסיקה הפרטי ב-1/4/2019. עד 31/5/2022 עבדה ברציפות בהיקף <b>משרה של 75%</b>. החל ב-1/6/2022 היא מועסקת ברציפות <b>במשרה מלאה</b>. עליה ועל מעסיקה חלות הוראות צו ההתקפה בדבר תשלום דמי הבראה. המעסיק משלם דמי הבראה פעמיים בשנה. בתלוש 6/2022 הוא משלם דמי הבראה בעד התקופה שמ-1/1/2022 ועד 30/6/2022.</p> <p><b>אם מחיר יום הבראה הוא 378 ₪, לפי צו ההרחבה הנ"ל, מהו סכום דמי הבראה הפגיע לריטה בתלוש 6/2022?</b></p> <p>א. 976.50 ₪          ב. 929.25 ₪          ג. 1,134.00 ₪          ד. 1,047.38 ₪</p>	
<b>פתרון</b>	
<p>ההסכם הקיבוצי הכללי בדבר תשלום דמי הבראה וצו ההרחבה.</p>	<b>סעיפים רלוונטיים</b>
<p>בתלוש 6/2022 ריטה קיבלה דמי הבראה בעד התקופה שמ-1/1/2022 ועד 30/6/2022. 3 החודשים הראשונים (מ-1/1/2022 ועד 31/3/2022), מתוך התקופה האמורה, מהווים חלק משנת העבודה ה-3 של ריטה (שהתחילה ב-1/4/2021 ומסתיימת ב-31/3/2022).</p> <p>בשנת העבודה ה-3 יש לשלם לעובד 6 ימי הבראה.</p> <p>בכל אותם 3 חודשים ראשונים, ריטה הועסקה בהיקף משרה של 75%. זכאותה של ריטה לדמי הבראה בגין 3 חודשים אלה (מ-1/1/2022 עד 31/3/2022):</p> $425.25 \text{ ₪} = 75\% \text{ משרה} \times 3/12 \times 6 \text{ ימי הבראה} \times 378 \text{ תעריף}$ <p>3 החודשים הבאים (מ-1/4/2022 ועד 30/6/2022), מתוך התקופה האמורה, מהווים חלק משנת העבודה ה-4 של ריטה (שהתחילה ב-1/4/2022 ומסתיימת ב-31/3/2023).</p> <p>בשנת העבודה ה-4 יש לשלם לעובד 7 ימי הבראה.</p> <p>ב-2 החודשים 4/2022 ו-05/2022, ריטה הועסקה בהיקף משרה של 75%. בחודש 6/2022 ריטה הועסקה בהיקף משרה מלאה.</p> <p>זכאותה של ריטה לדמי הבראה בגין 3 חודשים אלה (מ-1/4/2022 עד 30/6/2022):</p> $551.25 \text{ ₪} = (100\% \text{ משרה} \times 1/12 + 75\% \text{ משרה} \times 2/12) \times 7 \text{ ימי הבראה} \times 378 \text{ תעריף}$ <p>סה"כ דמי הבראה להם זכאית ריטה בתלוש 6/2022:</p> $976.50 \text{ ₪} = 425.25 + 551.25$ <p style="text-align: right;"><b>תשובה א.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p>מועד 6/2023                  שנת המס - 2022</p> <p style="text-align: right;"><b>א</b></p>

<p>ריטה, חשבת שכר בכירה אצל מעסיקה, נשואה ליגיל ולהם תינוק בן 7 חודשים, הנמצא עימם. שבוע עבודתה בן 5 ימים (א-ה). ריטה מְמַמְשֶׁת בכל יום את זכותה לשעת הורות לפי ס' 7(ג)(3) לחוק עבודת נשים. ביום 7/3/2022 יצא בן זוגה יגיל לתקופת שירות מילואים רצופה בת 7 ימים.</p> <p><b>בהנחה שניתנה בְּזִמְן הודעה למעסיק ונמסרו כל האישורים כדון, האם בנוסף על היעדרותה שעה אחת ביום בשל מימוש הזכות לשעת הורות, ריטה זכאית להיעדר מהעבודה שעה אחת נוספת ביום, בכל התקופה האמורה שבה יגיל שוה במילואים, בלי שְׁתִּנוּפָה משכרה (כלומר, היעדרות של שעתיים ביום כזה)? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</b></p> <p>א. כן. היא רשאית להיעדר שעה אחת ביום, בתקופה האמורה, בנוסף על שעת ההורות.          ב. לא. היא אִינָה זכאית להיעדר מעבודתה שעה אחת נוספת בימים שבהם היא נעדרת מעבודה שעה אחת בשל מימוש הזכות לשעת הורות.          ג. כן, וּבְלִבְד שהיא מועסקת במשרה מלאה לפי הַנְּהוּג במקום עבודתה.          ד. לא, מאחר שתקופת המילואים של בן זוגה יגיל לא עִלְתָה עַל שְׁבָעָה יָמִים רצופים.</p>	<p><b>שאלה מספר 36.</b></p>
<p align="center"><b>פתרון</b></p>	
<p align="center">חוק עבודת נשים - ס' 7(ג)(6), 7(ג)(3).</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p>לְפִי ס' 7(ג)(6) לחוק עבודת נשים, עובדת רשאית להיעדר מהעבודה:</p> <p>" (א) בתקופה שבה בן זוגה שוהה בשירות מילואים, כהגדרתו בחוק שירות המילואים, התשס"ח-2008 - שעה אחת ביום, החל ביום הראשון לשירות המילואים, ובלבד שמתקיימים התנאים המפורטים להלן:</p> <p>(1) תקופת המילואים של בן הזוג לא תפחת מחמישה ימים רצופים;          (2) לעובדת ילד שטרם מלאו לו 13 שנים הנמצא עמה;          (3) העובדת מועסקת במשרה מלאה לפי הנהוג במקום עבודתה;          (4) העובדת הודיעה למעסיקה על מימוש הזכות לפי פסקה זו והציגה לפניו אישור המעיד על שירות המילואים של בן זוגה; שר העבודה הרווחה והשירותים החברתיים רשאי לקבוע הוראות נוספות לעניין הודעה כאמור;</p> <p>(ב) <b><u>עובדת אינה זכאית להיעדר מעבודתה לפי פסקה זו בימים שבהם היא נעדרת מעבודה בשל מימוש הזכות לשעת הורות לפי הוראות פסקה (3)</u></b> או לפי הנהוג במקום עבודתה בעניין שעת הורות כאמור, או לפי הנהוג במקום עבודתה בעניין קיצור שעות עבודתה בשל הורות; היתה העובדת זכאית להיעדר מעבודתה כאמור פחות משעה אחת ביום, תהיה זכאית להיעדר מעבודתה לפי פסקה זו ביתרת הזמן שבין ההסדר הנהוג במקום עבודתה כאמור ובין שעה אחת;</p> <p>(ג) הוראות פסקה זו יחולו גם על עובד שבת זוגו שוהה בשירות מילואים, בשינויים המחויבים;</p> <p>(ד) על אף האמור בפסקה זו, רשאי ראש רשות ביטחון, בהחלטה מנומקת בכתב, לקבוע כי הוראות פסקה זו לא יחולו על חלק מעובדי אותה הרשות, בשל צורך מבצעי חיוני; החלטה כאמור תעמוד בתוקפה לתקופה שלא תעלה על שבעה ימים ויהיה ניתן להאריכה בתקופות נוספות שלא יעלו על שבעה ימים כל אחת; לעניין זה, "רשות ביטחון" - שירות הביטחון הכללי, המוסד למודיעין ולתפקידים מיוחדים, משטרת ישראל, שירות בתי הסוהר או הרשות הארצית לכבאות והצלה;</p> <p>(ה) ההיעדרות המותרת בהתאם להוראות פסקה זו היא נוסף על הפסקות על פי חוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951, ואין מנכים אותה משכר עבודה.</p> <p align="right">ומן הכלל אל הפרט:</p> <p>כאם לילד בן 7 חודשים, ריטה זכאית ל"שעת הורות" מכוח ס' 7(ג)(3) לחוק.</p> <p>לפיכך, <b><u>היא אינה זכאית להיעדר מעבודתה לפי פסקה זו בימים שבהם היא נעדרת מעבודה שעה אחת בשל מימוש הזכות לשעת הורות.</u></b></p> <p align="right"><b>תשובה ב.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p>מועד 6/2023          שנת המס - 2022</p> <p align="right"><b>ב</b></p>

<p><b>שאלה מספר 37.</b></p>	<p>יגיל, אלמן בן 47, הוא "הורה עצמאי" לילד בן 15 שנמצא בהחזקתו הבלעדית. הוא עובד עבודה מלאה אצל מעסיקו. שכרו משתלם לו על בסיס ימי עבודה. שבוע עבודתו בן 5 ימים (א-ה'). בעד כל יום עבודה הוא מקבל 386 ₪. זכותו לדמי מחלה נקבעת לפי חוק דמי מחלה. תקופת המחלה הציבורית שלו ("תקופת הזכאות המקסימלית") עומדת על 74 ימים. החל ביום א' (2/1/22) יגיל נעדר מעבודתו בשל מחלת דלקת ראות בה חלה ילדו (נמסרה הודעה למעסיק במועד). יגיל חזר לעבודה ביום ב' (17/1/22) ומסר למעסיק אישור מחלה פדיון, לפיו הילד היה חולה מ-2/1/22 ועד (כולל) 16/1/22 והצהרה חתומה, פנדרש בתקנות. למעט היעדרות זו, יגיל לא נעדר מעבודתו ב-1/2022. מהו, לפי החוק הרלוונטי, סך דמי המחלה שעל המעסיק לשלם ליגיל בתלוש 1/2022?</p> <p>א. 4,246 ₪                  ב. 3,860 ₪                  ג. 3,474 ₪                  ד. 2,606 ₪</p>																																																																																					
	<p><b>פתרון</b></p>																																																																																					
<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>	<p>חוק דמי מחלה - ס' 2, ס' 4, ס' 5. חוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת ילד) - ס' 1. תקנות דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת ילד).</p>																																																																																					
<p><b>הסבר הפתרון</b>                  מועד 6/2023                  שנת המס - 2022</p>	<p>יגיל הוא "הורה עצמאי" לילד שלא מלאו לו 16 שנים, שנמצא בהחזקתו הבלעדית. המחלה שבה לקה הילד אינה "מחלה קשה" (מחלה ממארת, מחלה שנדרש לגביה טיפול קבוע בדיאליזה, או מחלה אחרת שקבע שר הכלכלה והתעשייה, בצו, בהתייעצות עם שר הבריאות ובאישור ועדת העבודה הרווחה והבריאות של הכנסת). לפיכך, חלות על היעדרותו האמורה הוראות ס' 1(ב) לחוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת ילד).</p>																																																																																					
<p><b>ג</b></p>	<p>יגיל לא זקף עדיין, ב-2022, היעדרות בשל מחלת ילד, על חשבון תקופת המחלה הציבורית שלו (למעט היעדרות זו, הוא כלל לא נעדר מעבודתו ב-1/2022).</p> <p>היעדרותו של יגיל מעבודתו לא עלתה על תקרת 16 הימים הנקובים בסעיף האמור. הוא מסר למעסיק אישור מחלה פדיון, לפיו הילד היה חולה מ-2/1/2022 ועד (כולל) 16/1/2022 והצהרה חתומה, פנדרש בתקנות.</p> <p>לפי נתוני השאלה, תקופת המחלה הציבורית של יגיל עומדת על 74 ימים.</p> <p>דמי מחלה לפי החוק: 386 ₪ ליום - שכר העבודה שהיה יגיל זכאי לקבל בעד כל יום עבודה, בתקופת זכאותו לדמי מחלה, אילו המשיך בעבודה.</p> <table border="1" data-bbox="207 1254 1101 1904"> <thead> <tr> <th>החישוב:</th> <th>תאריך</th> <th>יום בשבוע</th> <th>שיעור דמי מחלה</th> <th>דמי מחלה לתשלום</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td>2/1/2022</td> <td>יום א</td> <td>אין</td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>3/1/2022</td> <td>יום ב</td> <td>50%</td> <td>193 ₪</td> </tr> <tr> <td></td> <td>4/1/2022</td> <td>יום ג</td> <td>50%</td> <td>193 ₪</td> </tr> <tr> <td></td> <td>5/1/2022</td> <td>יום ד</td> <td>100%</td> <td>386 ₪</td> </tr> <tr> <td></td> <td>6/1/2022</td> <td>יום ה</td> <td>100%</td> <td>386 ₪</td> </tr> <tr> <td></td> <td>7/1/2022</td> <td>יום ו</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>8/1/2022</td> <td>שבת</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>9/1/2022</td> <td>יום א</td> <td>100%</td> <td>386 ₪</td> </tr> <tr> <td></td> <td>10/1/2022</td> <td>יום ב</td> <td>100%</td> <td>386 ₪</td> </tr> <tr> <td></td> <td>11/1/2022</td> <td>יום ג</td> <td>100%</td> <td>386 ₪</td> </tr> <tr> <td></td> <td>12/1/2022</td> <td>יום ד</td> <td>100%</td> <td>386 ₪</td> </tr> <tr> <td></td> <td>13/1/2022</td> <td>יום ה</td> <td>100%</td> <td>386 ₪</td> </tr> <tr> <td></td> <td>14/1/2022</td> <td>יום ו</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>15/1/2022</td> <td>שבת</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>16/1/2022</td> <td>יום א</td> <td>100%</td> <td>386 ₪</td> </tr> <tr> <td><b>סה"כ</b></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td><b>3,474 ₪</b></td> </tr> </tbody> </table> <p><b>תשובה ג.</b></p>	החישוב:	תאריך	יום בשבוע	שיעור דמי מחלה	דמי מחלה לתשלום		2/1/2022	יום א	אין			3/1/2022	יום ב	50%	193 ₪		4/1/2022	יום ג	50%	193 ₪		5/1/2022	יום ד	100%	386 ₪		6/1/2022	יום ה	100%	386 ₪		7/1/2022	יום ו				8/1/2022	שבת				9/1/2022	יום א	100%	386 ₪		10/1/2022	יום ב	100%	386 ₪		11/1/2022	יום ג	100%	386 ₪		12/1/2022	יום ד	100%	386 ₪		13/1/2022	יום ה	100%	386 ₪		14/1/2022	יום ו				15/1/2022	שבת				16/1/2022	יום א	100%	386 ₪	<b>סה"כ</b>				<b>3,474 ₪</b>
החישוב:	תאריך	יום בשבוע	שיעור דמי מחלה	דמי מחלה לתשלום																																																																																		
	2/1/2022	יום א	אין																																																																																			
	3/1/2022	יום ב	50%	193 ₪																																																																																		
	4/1/2022	יום ג	50%	193 ₪																																																																																		
	5/1/2022	יום ד	100%	386 ₪																																																																																		
	6/1/2022	יום ה	100%	386 ₪																																																																																		
	7/1/2022	יום ו																																																																																				
	8/1/2022	שבת																																																																																				
	9/1/2022	יום א	100%	386 ₪																																																																																		
	10/1/2022	יום ב	100%	386 ₪																																																																																		
	11/1/2022	יום ג	100%	386 ₪																																																																																		
	12/1/2022	יום ד	100%	386 ₪																																																																																		
	13/1/2022	יום ה	100%	386 ₪																																																																																		
	14/1/2022	יום ו																																																																																				
	15/1/2022	שבת																																																																																				
	16/1/2022	יום א	100%	386 ₪																																																																																		
<b>סה"כ</b>				<b>3,474 ₪</b>																																																																																		

<p><b>שאלה מספר 38.</b></p>	<p>ריטה, ילידת 6/9/1986, התקבלה לעבודה ב-1/9/2011, כשהיא מבוטחת בביטוח פנסיוני מסוג "פנסיה מקיפה חדשה". החל ביום שבו היתה זכאית לביטוח פנסיוני ולביצוע הפרשות, מכוח הוֹרְאוֹת צו הַרְחֵבָה (נוסח משולב) לפנסיה חוֹבָה, הִפְרִיש עבודה המעסיק לפנסיה מקיפה לפי השיעורים המפורטים בס' 6(ד) בצו האמור. בכל השנים הועסקה ריטה במשרה מלאה. השכר שֶבוֹטָח בקרן הפנסיה היה שכר היסוד ששולם לה, שעמד בשנה האחרונה על 6,850 ₪ בחודש. נוסף על שכר היסוד, שולם לה בכל חודש גמול שעות נוספות גְלוֹבָלִית בסך 252 ₪. תשלום זה היה תחליף גמול עבור ביצוע עבודה בשעות נוספות (שריטה עבדה בהן). בגין תשלום זה לא הפריש המעסיק לקרן הפנסיה. ב-28/2/2022 הסתיימו יחסי העבודה בינה לבין המעסיק, עם פיטוריה. במרכיב הפיצויים בקרן הפנסיה (מעסיק נוכחי), במועד הפיטורים, נצברו 46,093 ₪ (כולל רווחים). <b>מהו סכום פיצויי הפיטורים שעל המעסיק להשלים לריטה (סכום מקורב ומעוגל)?</b></p> <p>א. 24,674 ₪ ב. 23,186 ₪ ג. 25,832 ₪ ד. 20,139 ₪</p>																	
<p><b>פתרון</b></p>	<p><b>פתרון</b></p>																	
<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>	<p>חוק פיצויי פיטורים - ס' 1(א), ס' 12(א), ס' 14. צו הרחבה (נוסח משולב) לפנסיה חובה. תקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים) - תק' 1.</p>																	
<p><b>הסבר הפתרון</b> מועד 6/2023 שנת המס - 2022</p> <p><b>ב</b></p>	<p>ריטה עבדה אצל מעסיקה מ-1/9/11 ועד שהסתיימו יחסי העבודה ביניהם, עם פיטוריה ב-28/2/22. כלומר, תקופת עבודתה היתה 10.5 שנים (126 חודשים). מאחר שעבדה שנה אחת לפחות ברציפות אצל מעסיקה ופוטרה, היא זכאית לקבל פיצויי פיטורים. לפי תקנה 1 לתקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים), הרכיבים שיובאו בחשבון שכר העבודה של ריטה לענין תקנות אלה הם שכר היסוד בלבד. גמול השעות הנוספות הגלובליות שקיבלה בגין עבודה בשעות נוספות, שבא תחליף גמול עבור שעות נוספות מדווחות (שאותן ביצעה בפועל), לא מובא בחשבון שכר העבודה לענין חישוב פיצויי פיטורים. כמי שהתקבלה לעבודה כשהיא מבוטחת בביטוח פנסיוני, לפי סעיף 6(ה) לצו הרחבה (נוסח משולב) לפנסיה חובה, ריטה היתה זכאית לביצוע הפרשות לביטוח הפנסיוני החל מהיום הראשון לעבודתה (ההפרשות בוצעו לאחר 3 חודשי עבודה, רטרואקטיבית ליום תחילת עבודתה). כילידת 6/9/1986, במועד תחילת ההפרשות (1/9/2011) חל עליה צו ההרחבה האמור. לפי צו ההרחבה האמור, תשלומי המעביד לפי צו זה לפיצויי פיטורים בשיעורים המפורטים בטבלה שבסעיף 6ד' לצו (בטור "פיצויי פיטורים") יבואו במקום תשלום פיצויי פיטורים בהתאם לסעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, בגין השכר, הרכיבים, התקופות והשיעורים שבגנם נעשתה ההפרשה. <b>השכר שבוטח היה שכר היסוד - 6,850 ₪ בחודש ("שכר מופטר").</b> שיעורי ההפרשות לפיצויים, מהשכר המְבוֹטָח -</p> <table border="1" data-bbox="129 1332 1193 1512"> <thead> <tr> <th rowspan="2">מתוך הטבלה בס' 6(ד) בצו</th> <th colspan="2">תשלומי המעביד לפיצויים באים</th> </tr> <tr> <th>במקום תשלום % פיצויים</th> <th>% פיצויים שיש להשלים</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>לפיצויים 3.34%</td> <td>3.34% / 8.33333% = 40.08%</td> <td>100% - 50.16% = 59.92%</td> </tr> <tr> <td>4.18%</td> <td>4.18% / 8.33333% = 50.16%</td> <td>100% - 50.16% = 49.84%</td> </tr> <tr> <td>5.00%</td> <td>5.00% / 8.33333% = 60.00%</td> <td>100% - 60.00% = 40.00%</td> </tr> <tr> <td>6.00%</td> <td>6.00% / 8.33333% = 72.00%</td> <td>100% - 72.00% = 28.00%</td> </tr> </tbody> </table> <p><b>החישוב (סכומים מקורבים ומעוגלים):</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>בעד 4 חודשים, מ-1/9/2011, בהם שולמו כספים לקרן הפנסיה בגין השכר המופטר, יש להשלים ..... 1,368.17 ₪ <math>6,850 \times 4/12 \times 59.92\%</math></li> <li>בעד 12 חודשים, מ-1/1/2012, בהם שולמו כספים לקרן הפנסיה בגין השכר המופטר, יש להשלים ..... 3,414.04 ₪ <math>6,850 \times 12/12 \times 49.84\%</math></li> <li>בעד 12 חודשים, מ-1/1/2013, בהם שולמו כספים לקרן הפנסיה בגין השכר המופטר, יש להשלים ..... 2,740.00 ₪ <math>6,850 \times 12/12 \times 40.00\%</math></li> <li>בעד 98 חודשים, מ-1/1/2014, בהם שולמו כספים לקרן הפנסיה בגין השכר המופטר, יש להשלים ..... 15,663.67 ₪ <math>6,850 \times 98/12 \times 28.00\%</math></li> </ol> <p><b>סה"כ על המעסיק להשלים לריטה (מקורב ומעוגל) = 23,185.88 ₪ = 23,186 ₪</b></p> <p><b>תשובה ב.</b></p>	מתוך הטבלה בס' 6(ד) בצו	תשלומי המעביד לפיצויים באים		במקום תשלום % פיצויים	% פיצויים שיש להשלים	לפיצויים 3.34%	3.34% / 8.33333% = 40.08%	100% - 50.16% = 59.92%	4.18%	4.18% / 8.33333% = 50.16%	100% - 50.16% = 49.84%	5.00%	5.00% / 8.33333% = 60.00%	100% - 60.00% = 40.00%	6.00%	6.00% / 8.33333% = 72.00%	100% - 72.00% = 28.00%
מתוך הטבלה בס' 6(ד) בצו	תשלומי המעביד לפיצויים באים																	
	במקום תשלום % פיצויים	% פיצויים שיש להשלים																
לפיצויים 3.34%	3.34% / 8.33333% = 40.08%	100% - 50.16% = 59.92%																
4.18%	4.18% / 8.33333% = 50.16%	100% - 50.16% = 49.84%																
5.00%	5.00% / 8.33333% = 60.00%	100% - 60.00% = 40.00%																
6.00%	6.00% / 8.33333% = 72.00%	100% - 72.00% = 28.00%																

**ביטוח לאומי**

<p><b>שאלה מספר 39.</b></p>	<p>יגיל, שָׁגַר ועובד בטבריה, נשלח ע"י מעסיקו ב-5/2022 למשך יומיים לעבוד בירושלים. הנסיעה וְהַשָּׂהִיָּה בירושלים היו הֶכְרָחִיִּים לְיִיצוֹר הכנסתו של המעסיק. יגיל הגיש למעסיק את החשבון ואת כל המסמכים הנדרשים וזה הֶחְזִיר לו את ההוצאות (לינה אחת במלון ז'ל בירושלים).</p> <p><b>האם יובא התשלום האמור עבור הנסיעה לירושלים בחשבון הכנסתו של יגיל לְעִנְיָן דמי ביטוח לאומי המשתלמים לפי הוראה מהוראות סעיף 335 לחוק (הכנסה לְעִנְיָן גמלאות הביטוח הלאומי)? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מִבֵּין המשפטים הַבָּאִים)</b></p> <p>א. כן. כל תשלום שניתן לעובד לכיסוי הוצאותיו, נחשב הכנסה לענין דמי ביטוח.          ב. לא, ובלבד שהוצאות הנסיעה האמורות לירושלים הותרו בניכוי על פי התקנות.          ג. כן. לינה במלון מהווה טובת הנאה שניתנה לעובד ממעבידו.          ד. לא. תשלום שניתן לעובד לכיסוי הוצאותיו, אינו נחשב הכנסה לענין דמי ביטוח.</p>
	<p><b>פתרון</b></p>
<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>	<p>חוק הביטוח הלאומי - ס' 344.          תקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח) - תק' 2.          ס' 2(2) לפקודת מס הכנסה. הנחיות המוסד לביטוח לאומי.</p>
<p><b>הסבר הפתרון</b>          מועד 6/2023          שנת המס - 2022</p> <p><b>ב</b></p>	<p>לְפִי ס' 344(א) לחוק הביטוח הלאומי - "יראו כהכנסתו החודשית של עובד את הכנסתו בְּעֵד החודש שקדם ל- 1 בחודש שבו חל מועד התשלום, מהמקורות המפורטים בסעיף 2(2) לפקודת מס הכנסה..."</p> <p>לפי סעיף 2(2)(א) לפקודת מס הכנסה, "הכְּנֶסֶת עֲבוֹדָה" היא:</p> <p>" השתכרות או ריווח מעבודה; כל טובת הנאה או קצובה שניתנו לעובד ממעבידו; תשלומים שניתנו לעובד לכיסוי הוצאותיו, לְרִבּוֹת תשלומים בְּשָׁל חזקת רכב או טלפון, נסיעות לחוץ לארץ או רכישת ספרות מקצועית או ביגוד, אך לְמַעַט תשלומים כְּאִמּוֹר המותרים לעובד כהוצאה; שוויו של שימוש ברכב או ברדיו טלפון נייד שהועמד לרשותו של העובד; והכל - בִּין שניתנו בכסף ובִּין בשווה כסף, בִּין שניתנו לעובד במישרין או בעקיפין או שניתנו לאחר לטובתו; "</p> <p>לפי תקנה 2 לתקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח), "לא ישולמו דמי ביטוח מהכנסת עובד הפטורה ממס לפי הפקודה למעט הכנסה לפי סעיף 9(5), (11) ו-(12) לפקודה".</p> <p><b>התשלום שניתן ליגיל ממעסיקו, לכיסוי הוצאות הנסיעה האמורה לירושלים, לא יובא בחשבון הכנסתו לענין דמי ביטוח, ובלבד שהוצאות הנסיעה האמורות הותרו בניכוי על פי התקנות.</b> תשלום כזה, שהותר כהוצאה, לא נחשב כהכנסת עבודה בידי העובד לפי ס' 2(2) לפקודה.</p> <p><b>תשובה ב.</b></p>

<p>לאחר שעבדה ברציפות כשכירה אצל מעסיקים שונים במשך 29 שנים, פרשה ריטה מעבודתה, בהגיעה לגיל הפרישה. למעט קצבת האזרח הותיק שהיא זכאית לה מכוח חוק הביטוח הלאומי, הכנסתה היחידה לאחר פרישתה מקורה בפנסיה פְּנוּיָה שהיא מקבלת מקרן פנסיה מקיפה, שנערכה עבורה מכוח הסכם קיבוצי. בשנות עבודתה חלו שינויים בהיקף משרתה. 12 שנים עבדה במשרה מלאה, 13 שנים עבדה בחצי משרה ו-4 שנים עבדה בשליש משרה.</p> <p><b>כיצד משפיע היקף המשרה של ריטה, בשנות עבודתה, על קצבת האזרח הותיק שישלם לה המוסד לביטוח לאומי? (בחרי את המשפט הנכון ביותר מִבֵּין המשפטים הבאים)</b></p> <p>א. הקצבה האמורה מבוססת על ההכנסה ששימשה יסוד לחישוב דמי הביטוח בעד רבע השנה שקדם ליום הפרישה.</p> <p>ב. הקצבה האמורה מבוססת על ההכנסה שממנה מגיעים דמי ביטוח בתקופה של ששת החודשים הקלנדריים האחרונים שבעדם שולמו דמי ביטוח לענף אזרחים ותיקים.</p> <p>ג. הקצבה האמורה תחושב לפי היחס שבין ההכנסה שממנה מגיעים דמי ביטוח לבין השכר הממוצע בכל חודש שבגיננו שולמו בעדה דמי ביטוח לענף אזרחים ותיקים.</p> <p>ד. הקצבה האמורה לא מושפעת מהיקף המשרה השונה של ריטה במהלך שנות עבודתה.</p>	<p><b>שאלה מספר 40.</b></p>
<p><b>פתרון</b></p>	
<p>חוק הביטוח הלאומי - פרק ביטוח אזרחים ותיקים, בדגש על סימן ג' - ביטוח אזרחים ותיקים.</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p>מבוטח שהגיע לגיל המזכה בקצבת אזרח ותיק, משלם לו המוסד, בכפוף להוראות שבחוק הביטוח הלאומי, קצבה חודשית <b>בשיעור מסויים מהסכום הבסיסי</b>.</p> <p><b>הקצבה האמורה לא מושפעת מהיקף המשרה השונה של ריטה במהלך שנות עבודתה.</b></p> <p><b>תשובה ד.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b> מועד 6/2023 שנת המס - 2022</p> <p><b>ד</b></p>



	<p>ריטה, ילידת 2/2/1954, נעשתה לראשונה "תושבת ישראל" ב-2/2/2018. היא עובדת כשכירה מזה 3 שנים ברציפות אצל מעסיקה היחיד. שכרה ב-3/2022 - 11,340 ₪.</p> <p><b>מהו סך כל דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שיועברו למוסד לביטוח לאומי, על ידי מעסיקה, בגין שכר 3/2022 של ריטה (סכום מעוגל)?</b></p> <p>א. 624 ₪          ב. 583 ₪          ג. 603 ₪          ד. 1,262 ₪</p>	<p><b>שאלה מספר 41.</b></p>
<p><b>פתרון</b></p>		
<p>חוק הביטוח הלאומי - פרק ט"ו - דמי ביטוח. לוח י"א.          חוק ביטוח בריאות ממלכתי - ס' 14, 15.          תקנות ביטוח בריאות ממלכתי (שיעורים מופחתים של דמי ביטוח בריאות).          טבלאות הביטוח הלאומי.          חוק גיל פרישה.</p>		<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p>כילידת 2/2/1954, ב-3/2022 מלאו לריטה זה מכבר 68 שנה, וטרם מלאו לה 70 שנה. כלומר, היא אשה בין גיל מרבי לבטוח אבטלה (גיל 67) לגיל הזכאות (גיל 70). היא נעשתה תושבת ישראל ב-2/2/2018, כלומר, כשמלאו לה 64 שנה.</p> <p>לפיכך, היא נמנית על סוג העובדים הבא, לעניין תשלום דמי הביטוח: <b>"גבר ואשה בין גיל פרישה לגבר" / "גיל המרבי לבטוח אבטלה" לבין "גיל הזכאות" שנעשו לראשונה "תושבי ישראל" מעל גיל 62"</b>.</p> <p>שכרה של ריטה ב-3/2022 - 11,340 ₪.</p> <p>לפי ס' 348(א) לחוק הביטוח הלאומי - "לענין דמי ביטוח המשתלמים לפי הוראה מהוראות סעיף 335 לא יבוא בחשבון סכום ההכנסה של המבוטח העולה על הסכום המרבי המתקבל לפי האמור בלוח י"א".</p> <p>לפי האמור בלוח י"א, ההכנסה המרבית לעניין דמי ביטוח בעד עובד שכיר לחודש - "הסכום הבסיסי, כפול 5".  <math>9,015 \times 5 = 45,075</math></p> <p>שכרה של ריטה שיובא בחשבון לעניין דמי ביטוח בחודש 3/2022 (השכר החייב בדמי ביטוח):  <math>\min(11,340; 45,075) = 11,340</math> ₪ (ההכנסה מרביית לענין ד.ב.)</p> <p>סך כל דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שיועברו למוסד לביטוח לאומי על ידי מעסיקה של ריטה, בגין שכר 3/2022 של ריטה:</p> <p><math>229.82</math> ₪ = <math>6,331 \times 3.63\%</math>  <math>373.17</math> ₪ = <math>(6,331 \times 7.45\%)</math> (השכר החייב בדמי ביטוח)  <b>סכום מעוגל לשקלים חדשים - 602.99 ₪ - 603 ₪</b></p> <p style="text-align: right;"><b>תשובה ג.</b></p>		<p><b>הסבר הפתרון</b>          מועד 6/2023          שנת המס - 2022</p> <p style="text-align: right;"><b>ג</b></p>

<p>יגיל, בן ה-56, הוא פנסיונר בפרישה מוקדמת. בכל חודש הוא מקבל פנסיה בסך 5,348 ₪ (ממעסיקו לשעבר). יגיל גם עובד כשכיר באופן קבוע אצל שני מעסיקים. שכר 4/2022 שלו אצל כל אחד מהם: 1. המעסיק הראשון ..... 29,150 ₪. 2. המעסיק השני ..... 16,825 ₪.</p> <p><b>אם נעשה תיאום דמי ביטוח, מהו סך דמי הביטוח הלאומי ודמי ביטוח הבריאות שינוכה מהפנסיה החודשית של יגיל בחודש 4/2022 (סכום מעוגל)?</b></p> <p>א. 0 ₪          ב. 187 ₪          ג. 631 ₪          ד. 377 ₪</p>	<p><b>שאלה מספר 42.</b></p>
<p><b>פתרון</b></p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p>חוק הביטוח הלאומי - פרק ט"ו - דמי ביטוח (בדגש על ס' 345 ב).          פקודת מס הכנסה - ס' 2(2)          חוק ביטוח בריאות ממלכתי - ס' 14, 15.          טבלאות הביטוח הלאומי.</p>	<p><b>הסבר הפתרון</b>          מועד 6/2023          שנת המס - 2022</p>
<p>לפי ס' 345 ב(ה) לחוק הביטוח הלאומי:</p> <p>" (1) מבוטח שמשלמת לו פנסיה מוקדמת שהוא גם עובד או עובד עצמאי, לא יחולו לגבי הכנסתו מפנסיה מוקדמת שיעורי דמי הביטוח החלים לפי לוח י' על חלק ההכנסה של עובד שאינו עולה על 60% מהשכר הממוצע (בסעיף קטן זה - שיעור מופחת).          (2) היתה הכנסה של מבוטח כאמור בפסקה (1) בחודש פלוני, מהמקורות המפורטים בסעיף (1)2, (2) ו-8) בפקודת מס הכנסה, נמוכה מ-60% מהשכר הממוצע, יחול השיעור המופחת על סכום הכנסתו מפנסיה מוקדמת, השווה לסכום ההפרש שבין הכנסתו מהמקורות האמורים לבין 60% מהשכר הממוצע."</p> <p>שקול הדבר לקביעה, שבמצבים בהם משתלמת לעובד פנסיה מוקדמת, המעסיק, המשלם לו שכר העבודה, יהיה תמיד "עיקרי", ככל שהדבר נוגע לתשלום דמי ביטוח. <b>אם יש מספר מעסיקים, כל אחד מהם "יקדים" את הפנסיה המוקדמת, ככל שהדבר נוגע לניצול השיעורים המופחתים החלים על חלק ההכנסה שאינו עולה על 60% מהשכר הממוצע.</b></p> <p>הכנסתו של יגיל אצל 2 מעסיקיו - 45,975 ₪. (29,150 + 16,825 = 45,975)          השכר החייב בִּדְמֵי ביטוח אצל 2 מעסיקיו:</p> <p><math>\min (45,075; 45,975) = 45,075</math> ₪ (ההכנסה הקרִיבִית לתשלום ד.ב.)</p> <p>הפנסיה החודשית החייבת בִּדְמֵי ביטוח, לאור תיאום דמי הביטוח שעשה יגיל:</p> <p><math>\min [0; 5,348; \max (45,975 - 1 + 2 \text{ מעסיק}; 45,075 - \text{הכנסה קרִיבִית לתשלום ד.ב.})] = 0</math> ₪</p> <p>דמי ביטוח שינוכו מהפנסיה החודשית של יגיל בחודש 4/2022:</p> <p><math>0 = 11.79\% \text{ ד.ב. בשיעור מלא } 0 \times \text{₪}</math></p> <p><b>סך כל דמי הביטוח הלאומי ודמי הביטוח הבריאות שינוכה מהפנסיה החודשית של יגיל בחודש 4/2022: 0.00 ₪</b></p> <p><b>תשובה א.</b></p>	<p><b>א</b></p>

<p>ריטה התחילה לעבוד כשכירה אצל מעסיקה ב-6/4/22. דמי מחלה משולמים לה לפי חוק דמי מחלה. תקופת זכאותה לדמי מחלה, בתום חודש 5/2022 עמדה על יום אחד. ב-19/6/22, במהלך שטיפת הקצפות בביתה, ריטה הקליקה ונפלה על גבה. בבוקר יום 24/6/22 פנתה לקופת החולים ותיאמה תור לרופא המשפחה. הביקור נקבע ליום 10/7/22, במועד שהיתה פנויה בו. בביקור התלוננה לראשונה על כאבי גב שחשה מאז שנפלה. היא נשלחה על ידי הרופא לצילום רנטגן ובדיקות נוספות, ששלו נזק לטווח ארוך. בהוראת הרופא, נשארה לנוח בביתה במשך 15 ימים (עד החלמתה המלאה), מ-10/7/22 ועד (כולל) 24/7/22. בכל אותם 15 ימים נעדרה מעבודתה.</p> <p><b>האם ריטה זכאית לדמי תאונה, לפי פרק ביטוח נפגעי תאונות בחוק הביטוח הלאומי, בעד תקופה זו, כולה או חלקה? (בחר/י את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</b></p> <p>א. כן. בנסיבות שתוארו בשאלה, ריטה זכאית לדמי תאונה מהמוסד לביטוח לאומי.          ב. לא, מאחר שלא השלימה את תקופת האכשרה המזכה בדמי תאונה.          ג. כן, ובלבד שבתקופת היעדרותה האמורה ריטה לא עבדה למעשה בכל עבודה.          ד. לא. בנסיבות שתוארו בשאלה, ריטה לא זכאית לדמי תאונה מהמוסד לביטוח לאומי.</p>	<p><b>שאלה מספר 43.</b></p>
<p style="text-align: center;"><b>פתרון</b></p>	
<p>חוק הביטוח הלאומי - פרק ו': ביטוח נפגעי תאונות, בדגש על ס' 151.</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p>לפי ס' 151 לחוק הביטוח הלאומי:</p> <p>" (א) מבוטח שאירעה לו תאונה, בין בישראל ובין בחוץ לארץ, יהיה זכאי לדמי תאונה בעד פרק הזמן שבו הוא נמצא בישראל ואבד לו כושר התפקוד, אם לא עסק למעשה בעבודה כלשהי.</p> <p>(ב) הזכות לדמי תאונה לפי סעיף זה מותנית בכך שהמבוטח נבדק בדיקה רפואית תוך 72 שעות משעת התאונה, ואם המוסד אישר שתוצאות התאונה יכול שנתגלו לראשונה לאחר 72 השעות האמורות - תוך שבועיים מיום התאונה."</p> <p>ריטה נבדקה לראשונה ביום 10/7/2022, שלושה שבועות לאחר יום התאונה, במועד שהיתה פנויה בו. כלומר, לאחר חלוף 72 שעות משעת התאונה, ואף יותר משבועיים מיום התאונה, (למקרה שתוצאות התאונה יכול שנתגלו לראשונה לאחר 72 השעות האמורות).</p> <p>לפיכך, <b>בנסיבות שתוארו בשאלה, ריטה לא זכאית לדמי תאונה מהמוסד לביטוח לאומי.</b></p> <p style="text-align: right;"><b>תשובה ד.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b>          מועד 6/2023          שנת המס - 2022</p> <p style="text-align: right;"><b>ד</b></p>

<p><b>שאלה מספר 44.</b></p>	<p>ריטה, העובדת אצל מעסיקה היחיד זה 6 שנים ברציפות, היתה בשמירת הריון 30 ימים רצופים, בחודש 2/2022, וקיבלה גמלה לשמירת הריון מהמוסד לביטוח לאומי בעד אותה תקופה. ב-1/9/2022 קיבלה אישור מרופא נשים מומחה כי שוב עליה להפסיק את עבודתה, לצורך שמירת אותו הריון, למשך תקופה נוספת של 17 ימים רצופים, החל ב-1/9/2022. הכנסתה ששימשה יסוד לחישוב דמי הביטוח בעד שישה החודשים שקדמו ל-1/9/2022:</p> <table border="1" data-bbox="161 376 1161 454"> <thead> <tr> <th>חודש</th> <th>3/2022</th> <th>4/2022</th> <th>5/2022</th> <th>6/2022</th> <th>7/2022</th> <th>8/2022</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>הכנסה</td> <td>9,554 ₪</td> <td>9,407 ₪</td> <td>9,389 ₪</td> <td>8,739 ₪</td> <td>9,103 ₪</td> <td>8,996 ₪</td> </tr> </tbody> </table> <p>[למען הסר ספק, ריטה מעדיפה לקבל גמלה מהמוסד לביטוח לאומי ולא לנצל ימי מחלה ולקבל את תמורת ממעסיקה. כמו כן, היא לא זכאית לתשלום מכל גוף אחר בעד התקופה שבה היתה בשמירת הריון].</p> <p><b>מהו סכום הגמלה לשמירת הריון שיחושב על פי חוק הביטוח הלאומי, בעד התקופה הנוספת של שמירת ההריון (בת 17 הימים), ב-9/2022 (סכום מעוגל)?</b></p> <p>א. 5,173 ₪          ב. 0 ₪          ג. 5,212 ₪          ד. 5,069 ₪</p>	חודש	3/2022	4/2022	5/2022	6/2022	7/2022	8/2022	הכנסה	9,554 ₪	9,407 ₪	9,389 ₪	8,739 ₪	9,103 ₪	8,996 ₪
חודש	3/2022	4/2022	5/2022	6/2022	7/2022	8/2022									
הכנסה	9,554 ₪	9,407 ₪	9,389 ₪	8,739 ₪	9,103 ₪	8,996 ₪									
<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>	<p><b>פתרון</b></p> <p>חוק הביטוח הלאומי, פרק ג': ביטוח אימהות, סימן ה': גמלה לשמירת הריון.</p>														
<p><b>הסבר הפתרון</b>          מועד 6/2023          שנת המס - 2022</p> <p><b>א</b></p>	<p>לפי ס' 59 לחוק הביטוח הלאומי - "מבוטחת, שהיתה בשמירת הריון שלוש ימים רצופים לפחות, תהיה זכאית לגמלה בעד התקופה האמורה ובעד כל תקופה נוספת של 14 ימים רצופים לפחות שבהם היתה בשמירת הריון, והכל לפי אישורים רפואיים, כללים, תנאים ומבחנים שקבע השר".</p> <p>תקופת שמירת ההריון הראשונה של ריטה, ב-2/2022, לא פחתה מ-30 ימים רצופים. תקופת שמירת ההריון בת 17 הימים, ב-9/2022, היתה תקופה נוספת על התקופה הראשונה. לפיכך, היא זכאית לגמלה לשמירת הריון מהמוסד לביטוח לאומי בעד תקופה נוספת זו.</p> <p>לפי ס' 60 וס' 54 לחוק הביטוח הלאומי - שיעור הקצבה לשמירת הריון ליום יהיה בסכום הנמוך מבין שני הסכומים שלהלן - (1) או (2):</p> <p>(1) הגבוה מבין השניים:</p> <p>(א) הסכום המתקבל מחלוקת ההכנסה של האשה שממנה מגיעים דמי ביטוח, ברבע השנה שקדם להפסקת העבודה עקב שמירת ההריון, ב-90.</p> <p>(ב) הסכום המתקבל מחלוקת ההכנסה של האשה שממנה מגיעים דמי ביטוח, בששת החודשים שקדמו להפסקת העבודה עקב שמירת ההריון, ב-180.</p> <p>(2) סכום בסיסי 1 לחישוב קצבאות לחודש (9,129 ₪) מחולק ב-30 לכל יום, כלומר 304.30 ₪. שיעור הקצבה לשמירת הריון ליום:</p> <p>הכנסתה של ריטה בעד רבע השנה שקדם ל-1/9/2022: <math>8,996 + 9,103 + 8,739 = 26,838</math> ₪          חלוקת ההכנסה האמורה ב-90: <math>26,838 / 90 = 298.20</math> ₪</p> <p>הכנסתה של ריטה בעד 6 החודשים שקדמו ל-1/9/2022: <math>8,996 + 9,103 + 8,739 + 9,389 + 9,407 + 9,554 = 55,188</math> ₪          חלוקת ההכנסה האמורה ב-180: <math>55,188 / 180 = 306.60</math> ₪</p> <p>הגבוה מבין השניים: <math>\max(298.20; 306.60) = 306.60</math> ₪</p> <p>...ולא יותר מהשיעור המרבי: <math>\min[304.30; 306.60] = 304.30</math> ₪ (הסכום הנסיי)</p> <p>הגמלה לשמירת הריון שתחושב על פי חוק הביטוח הלאומי, בעד התקופה הנוספת של שמירת ההריון: <math>5,173</math> ₪ (סכום מעוגל) = <math>17</math> ימי שמירת הריון <math>\times 304.30</math> ₪</p> <p><b>תשובה א.</b></p>														

<p>ריטה עובדת כשכירה אצל מעסיקה היחיד זה 5 שנים. תלוש 12/2022 שלה הורכב משכר יסוד בסך 18,347 ₪ ומענק שנתי בסך 4,032 ₪.</p> <p><b>אם החל ב- 1/5/2022 ועד 13/8/2022 שָׁהָתָה בתקופת לידה והורות (ולא קיבלה כל שכר ממעסיקה בתקופה זו), מהי הכנסתה של ריטה לענין דמי ביטוח המשתלמים לפי הוראה מהוראות סעיף 335 לחוק (הכנסה לענין גמלאות הביטוח הלאומי) בעד חודש 12/2022?</b></p> <p>א. 22,379 ₪          ב. 18,851 ₪          ג. 18,795 ₪          ד. 18,683 ₪</p>	<p><b>שאלה מספר 45.</b></p>
<p><b>פתרון</b></p>	
<p>תקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח). הנחיות הביטוח הלאומי. חוק הביטוח הלאומי - ס' 348, לוח י"א.</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p>לפי תקנה 4 לתקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח) - "הפרשים יראו כשכרו החודשי הרגיל של העובד, בעד החודשים שבעדם שולמו".</p> <p>לפי תקנה 1 לתקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח), "תשלום נוסף" הוא "שכר הניתן לעובד בְּנוֹסֵף לשכר החודשי הרגיל, לְרַבּוֹת תשלומים שניתנו כבונוס או כמענק השתתפות ברווחי המעביד וּלְמַעַט הפרשים".</p> <p>לפי התקנה שלעיל, המענק השנתי ששולם לריטה, הוא "תשלום נוסף".</p> <p>לפי תקנה 5 לתקנות האמורות, על תשלום נוסף יחולו, לענין תשלום דמי ביטוח, הוֹרָאוֹת אלה:</p> <p>(1) אם שיעורו 25% או יותר או יותר משכר המינימום כהגדרתו בחוק שכר מינימום (להלן שכר המינימום) יחולק לשנים עשר, והסכום המתקבל מהחלוקה האמורה יצורף לשכר החודש שבו שולם ולשכר כל אחד מאחד עשר החודשים שקדמו לו; תשלום נוסף כאמור, ששולם לעובד שעבד אצל מעבידו פחות מאחד עשר החודשים שקדמו לחודש שבו שולם, יחולק במספר החודשים שבהם עבד העובד אצל אותו מעביד (להלן - חודשי העבודה הקודמים), והסכום המתקבל מהחלוקה האמורה יצורף לשכר החודשי הרגיל בְּעַד כל אחד מחודשי העבודה הקודמים".</p> <p>(2) אם שיעורו נמוך מ-25% משכר המינימום, יצורף לשכר החודשי הרגיל בחודש שבו שולם. "</p> <p>שיעורו של "התשלום הנוסף" שקיבלה ריטה ב-12/2022 הוא 76.08% משכר המינימום.  <math>(4,032 / 5,300 = 76.08\%)</math></p> <p>מאחר ששיעורו של "התשלום הנוסף" אינו נמוך מ-25% משכר המינימום, יחולו עליו, לענין תשלום דמי ביטוח, הוראות תקנה 5(1) שלעיל.</p> <p>מאחר שב-3 החודשים הקלנדריים המלאים 5/2022, 6/2022 ו-7/2022 היתה בתקופת לידה והורות, לא עבדה בהם כלל, אף לא יום אחד (חודשים אלה לא נחשבים כחודשי עבודה לענין פריסת שכר נוסף), ריטה עבדה אצל מעסיקה פחות מאחד עשר חודשים שקדמו לחודש שבו שולם "התשלום הנוסף".</p> <p>9 חודשי עבודה קודמים = 3 חודשים שבהם לא עבדה כלל, אף לא יום אחד - 12 חודשים</p> <p>לפיכך, "התשלום הנוסף" יחולק במספר החודשים שבהם עבדה אצל אותו מעביד (להלן - חודשי העבודה הקודמים), והסכום המתקבל מהחלוקה האמורה יצורף לשכר החודשי הרגיל בעד כל אחד מחודשי העבודה הקודמים".</p> <p><math>18,795 \text{ ₪} = 9 \text{ חודשי עבודה קודמים} / 4,032 \text{ תשלום נוסף} + 18,347 \text{ שכר חודשי רגיל}</math></p> <p>לפי ס' 348(א) לחוק הביטוח הלאומי - "לענין דמי ביטוח המשתלמים לפי הוראה מהוראות סעיף 335 לא יבוא בחשבון סכום ההכנסה של המבוטח העולה על הסכום המרבי המתקבל לפי האמור בלוח י"א".</p> <p>הסכום המרבי המתקבל לפי האמור בלוח י"א (ההכנסה המרבית לענין דמי ביטוח) - 45,075 ₪ לחודש [מחושב לפי "הסכום הבסיסי" (9,015 ₪), כפול 5].</p> <p>45,075 הכנסה מְרִבִּית לענין דמי ביטוח &lt; 18,795 ₪ הכנסה של ריטה לענין תשלום דמי ביטוח ב-12/2022</p> <p><b>הכנסתה של ריטה לענין דמי ביטוח המשתלמים לפי הוראה מהוראות סעיף 335 לחוק (הכנסה לענין גמלאות הביטוח הלאומי) בעד חודש 12/2022 - 18,795 ₪.</b></p> <p><b>תשובה ג.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p>מועד 6/2023          שנת המס - 2022</p> <p><b>ג</b></p>

<p>יגיל עובד כשכיר אצל מעסיקו ברציפות זה 22 שנים. ב-1/6/22 נפגע תוך כדי עבודתו ועקב עבודתו. כתוצאה מהפגיעה לא היה מסוגל לעבוד 12 ימים בְּנוֹסָף על יום הפגיעה. בכל אותם ימים נעדר מעבודתו ונזקק לטיפול רפואי וְלְהִחְלָמָה. הפגיעה הוֹפְרָה על יְדֵי המוסד לביטוח לאומי כתאונת עבודה. לאחר תום 12 הימים חזר לעבודה מלאה. הכנסתו (לעניין גמלאות הביטוח הלאומי) בעד כל אחד מהחודשים 12/2021 עד 5/2022 היתה 31,570 ₪. ב-7/2022 קיבל מהמוסד לביטוח לאומי דמי פגיעה בסך 9,471 ₪, בעד הימים האמורים שלא היה מסוגל לעבוד בהם.</p> <p><b>אם בתלוש 9/2022 יגיל קיבל ממעסיקו, בנוסף על שכרו החודשי הרגיל (31,570 ₪), בונוס חד-פעמי בסך 5,640 ₪, מהו הפרש דמי הפגיעה שהוא זכאי לקבל מהמוסד לביטוח לאומי?</b></p> <p>א. 157 ₪          ב. 118 ₪          ג. 188 ₪          ד. 141 ₪</p>	<p><b>שאלה מספר 46.</b></p>
<p><b>פתרון</b></p>	
<p>תקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח)          חוק הביטוח הלאומי, סימן ד': דמי פגיעה.</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p><b>בונוס חד-פעמי כ"תשלום נוסף":</b>          לפי תקנה 1 לתקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח), "תשלום נוסף" הוא "שכר הניתן לעובד בְּנוֹסָף לשכר החודשי הרגיל, לְרִבּוֹת תשלומים שניתנו כבונוס או כמענק השתתפות ברווחי המעביד ולְמַעַט הפרשים".          לפי התקנה שלעיל, הבונוס ששולם ליגיל הוא "תשלום נוסף".          שיעור ה"תשלום נוסף" שקיבל יגיל מהווה 106.42% משכר המינימום (באותה עת). לפיכך, יחולו הוראות תקנה 5(1) לתקנות שלעיל. (106.42% = 5,300 = שכר המינימום / 5,640)          הבונוס יחולק לשנים עשר - <math>5,640 / 12 = 470</math> ₪          הסכום המתקבל מהחלוקה האמורה (470 ₪) יצורף לשכר החודש שבו שולם ולשכר כל אחד מאחד עשר החודשים שקדמו לו. כלומר, לחודש 9/2022 (החודש בו שולם המענק), ולשכר כל אחד מהחודשים 12/2021, 1/2022, 2/2022, 3/2022, 4/2022, 5/2022, 6/2022, 7/2022, 8/2022, 10/2021 ו-11/2021.</p> <p><b>הפרשים לדמי הפגיעה:</b>          מאחר שחלק המענק שנפרס צורף לשכר החודשי הרגיל ב-3 החודשים שקדמו ליום הפגיעה (5/2022, 4/2022 ו-3/2022), יגיל עשוי להיות זכאי לקבל הִפְרָשִׁים לדמי הפגיעה שקיבל. הכנסתו של יגיל שממנה מגיעים דמי ביטוח, בתוספת הבונוס שחולק, ברבע השנה שקדם ליום שבעדו מגיעים לראשונה דמי פגיעה:  <math>1,068 \text{ ₪} = (31,570 + 470 + 31,570 + 470 + 31,570 + 470) / 90</math>          לפי ס' 97(א) לחוק, דמי פגיעה ליום הם שלושה רבעים משכר עבודתו הרגיל של המבוטח (אך לא יותר מ-75% מסכום השווה לסכום בסיסי 1 כפול 5, כשהוא מחולק ב-30).  <math>801.00 \text{ ₪} = 1,068 \times 75\%</math>          נוודא שדמי הפגיעה לא עולים על התקרה: <math>801.00 \text{ ₪} &gt; 1,141</math> תקרה <math>(9,129 \times 5 \times 75\% / 30)</math>          לפי סעיף 93(ב) לחוק הביטוח הלאומי - "בְּעֵד שני הימים הראשונים שלאחר יום הפגיעה, אשר בהם לא היה המבוטח מסוגל לְעִבּוֹדָתוֹ ואף לא לעבודה מתאימה אחרת כתוצאה מהפגיעה, לא ישולמו דמי הפגיעה אֶלָּא אם כֵּן לא היה המבוטח מסוגל לעבודה כְּאִמּוֹר שנים עשר ימים לפחות בְּנוֹסָף על יום הפגיעה". מֵאַחַר שִׁיגִיל היה בלתי כשיר לעבודה במשך לא פחות מ-12 ימים שלאחר יום הפגיעה, משולמים לו דמי פגיעה גם בְּעֵד שני הימים הראשונים שלאחר יום הפגיעה. כלומר, הוא זכאי לקבל דמי פגיעה בְּעֵד 12 ימים.          סה"כ דמי הפגיעה להם זכאי יגיל: <math>9,612.00 \text{ ₪} = 801.00 \text{ ₪} \times 12</math> ימים  <b>הפרש דמי פגיעה שיגיל זכאי לקבל:</b>  <math>141 \text{ ₪} = 9,471 \text{ ₪} - 9,612 \text{ ₪}</math> דמי פגיעה שהתקבלו מהמוסד לביטוח לאומי - 9,612 דמי פגיעה שיש לשלם לאור הבונוס</p> <p><b>תשובה ד.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b>          מועד 6/2023          שנת המס - 2022</p> <p><b>ד</b></p>

<p>ריטה עבדה כשכירה אצל מעסיקה היחיד ובמקום עבודתה 5 שנים, עד שילדה בת בריאה ויצאה ב-8/5/2022 לתקופת לידה והורות בת 26 שבועות. ריטה חזרה לעבודה רגילה ב-6/11/2022.</p> <p><b>על מי חלה חובת תשלום דמי הביטוח, בעד חודש 10/2022, אם ב-20/8/2022 חל המועד שבו הסתיים תשלום גמלת דמי הלידה מהמוסד לביטוח לאומי?</b></p> <p>א. אין חובת תשלום דמי ביטוח בעד חודש 10/2022, הכלול בתקופת הלידה וההורות.          ב. חובת תשלום דמי הביטוח, בעד חודש 10/2022, חלה על ריטה.          ג. חובת תשלום דמי הביטוח, בעד חודש 10/2022, חלה על מְנַהֶלֶת תשלומי עבודת נשים.          ד. חובת תשלום דמי הביטוח, בעד חודש 10/2022, חלה על המעסיק.</p>	<p><b>שאלה מספר 47.</b></p>
<p><b>פתרון</b></p>	
<p>הנחיות המוסד לביטוח לאומי - תשלום דמי ביטוח לעובדות השוהות בחופשה ללא תשלום. תקנות הביטוח הלאומי (הוראות מיוחדות בדבר תשלום דמי ביטוח) - תק' 1(3), תק' 6. תקנות ביטוח בריאות ממלכתי (שיעורים מופחתים של דמי ביטוח בריאות) - תק' 1. טבלאות הביטוח הלאומי - שיעור דמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות לעובד בחל"ת.</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p>לפי הנחיות המוסד לביטוח לאומי, תקופת הלידה וההורות (חופשת הלידה), בגינה אין העובדת זכאית לדמי לידה, תיחשב, לענין חוק הביטוח הלאומי, כחופשה ללא תשלום.</p> <p>תקופת החל"ת האמורה תחל מהמועד בו מסתיים תשלום גמלת דמי הלידה מהמוסד לביטוח לאומי.</p> <p>לפי תקנה 6 לתקנות הביטוח הלאומי (הוראות מיוחדות בדבר תשלום דמי ביטוח) -</p> <p>"(א) עובד הנמצא בהסכמת המעביד בחופשה ללא תשלום לפחות חודש קלנדרי ובאותו זמן אינו עובד אצל מעביד אחר ואינו עובד עצמאי - חייב המעביד בתשלום דמי ביטוח במועדי התשלום כאמור בסעיף 353 לחוק, בעד תקופה שלא תעלה על שני חדשים קלנדריים רצופים שבהם היה המבוטח בחופשה כאמור.</p> <p>(ב) שיעור דמי הביטוח הוא כנקוב בפרטים 1, 3, 5, 6, 8, 9 ו-10 של לוח י' לחוק לפי ההכנסה המזערית שלפי פרט 1 של לוח י"א לחוק.</p> <p>(ג) המעביד רשאי לנכות מכל סכום המגיע ממנו לעובד את דמי הביטוח ששילם כאמור.</p> <p>(ד) הוראות סעיף 342(ג) לחוק לא יחולו לגבי מעביד החייב בתשלום דמי הביטוח כאמור בתקנת משנה (א)." "</p> <p>לפי תקנה 1(3) תקנות הביטוח הלאומי (הוראות מיוחדות בדבר תשלום דמי ביטוח), על אף האמור בסעיף 342(ב) לחוק הביטוח הלאומי, ישלם עובד בעצמו את דמי הביטוח אם הוא "עובד בחופשה ללא תשלום תקופה קלנדריית העולה על שני חדשים תמימים רצופים, אם באותה תקופה אינו עובד אצל מעביד אחר ואינו עובד עצמאי".</p> <p>למען הסר ספק, לא תחול על ריטה חובת תשלום דמי ביטוח בעד חודש עבורו קיבלה דמי לידה מהמוסד לביטוח לאומי או בעד חודש שבמהלכו חזרה לעבודה (אפילו ליום אחד).</p> <p><b>בעד החודשיים הקלנדריים המלאים הראשונים שלאחר תום תשלום גמלת דמי הלידה חלה חובת תשלום דמי הביטוח על המעסיק.</b></p> <p>בעד התקופה שלאחר החודשיים הראשונים, חלה חובת התשלום על העובדת, ועליה להסדיר את התשלום במחלקת גביה ממעסיקים בסניף הביטוח לאומי שבאזור מגוריה.</p> <p><b>לאחר שב-20/8/2022 חל המועד בו הסתיים תשלום גמלת דמי הלידה מהמוסד לביטוח לאומי, חודש 10/2022 הוא החודש הקלנדרי המלא השני שבו ריטה שוהה בחל"ת. לפיכך, חובת תשלום דמי הביטוח, בעד חודש זה, חלה על המעסיק.</b></p> <p><b>תשובה ד.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b>          מועד 6/2023          שנת המס - 2022</p> <p><b>ד</b></p>

**שאלה מספר 48.**

יגיל עובד אצל מעסיקו היחיד זה 4 שנים ברציפות. שכרו משתלם לו על בסיס של ימי עבודה. ב-1/12/2022 יצא ל-12 ימי מילואים. להלן פרטי שכרו ב-6 החודשים שקדמו ל-1 בחודש שבו החל שירות המילואים:

חודש	6/2022	7/2022	8/2022	9/2022	10/2022	11/2022
ימי עבודה	19	21	21	18	20	21
שכר חודשי רגיל	₪ 6,028	₪ 5,347	₪ 5,831	₪ 5,617	₪ 6,112	₪ 6,154
הפרשי שכר				₪ 1,404 בעד 7/2022		

מהו סך תגמול המילואים שישלם המוסד לביטוח לאומי בעד תקופת מילואים זו (סכום מעוגל)?

- א. 2,864 ₪
- ב. 3,003 ₪
- ג. 2,538 ₪
- ד. 2,961 ₪

**פתרון**

**סעיפים רלוונטיים**

חוק הביטוח הלאומי, פרק י"ב: תגמולים למשרתים במילואים. תקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח).

**הסבר הפתרון**

מועד 6/2023  
שנת המס - 2022

חישוב הזכות לתגמול מילואים:

יגיל שירת 12 ימים, שהם תקופה אחת בת 7 ימים, ועוד יתרת ימי שירות של 5 ימים.

לפי סעיף 271(א)(2), מאחר שיתרת ימי השירות כאמור פחתה משישה ימים, תוכפל יתרה זו ב-1.4. לפיכך, הוא זכאי לקבל תגמול מילואים בעד 14 ימי מילואים.

$$(7 + 5 \times 1.4 = 14)$$

חישוב סכום ההכנסה לענין תגמולי המילואים:

ברבע השנה שקדם ל-1/12/2022, יגיל עבד 59 ימים (18+20+21), כלומר, פחות מ-60 ימים. לפיכך, יהיה שכר עבודתו הרגיל סכום ההכנסה בעד שלושת החודשים שבחר לעצמו, מתוך ששת החודשים שקדמו ל-1 בחודש שבו החל שירות המילואים.

סכום ההכנסה לחודש לגבי כל חודש ברבעון, לא יפחת מ-68% מהסכום הבסיסי. (9,015 × 68% = 6,130) ₪ בעד 7/2022.

לפי תקנה 4 לתקנות הביטוח הלאומי (תשלום ופטור מתשלום דמי ביטוח) - "הפרשים יראו כשכרו החודשי הרגיל של העובד, בעד החודשים שבעדם שולמו".

כלומר, ההפרשים בסך 1,404 ₪ שקיבל בתלוש 9/2022 יראו כשכרו הרגיל של יגיל בעד חודש 7/2022.

חודש	6/2022	7/2022	8/2022	9/2022	10/2022	11/2022
שכר חודשי רגיל	₪ 6,028	₪ 5,347	₪ 5,831	₪ 5,617	₪ 6,112	₪ 6,154
הפרשים		₪ 1,404				
<b>הכנסה בעד חודש</b>	₪ 6,028	₪ 6,751	₪ 5,831	₪ 5,617	₪ 6,112	₪ 6,154

לפי תקנה 6א(א) לתקנות הביטוח הלאומי (תגמולים למשרתים במילואים) - עובד שבחודש שבו שירת במילואים או שבאחד מהחודשים לפחות במהלך תקופת רבע השנה הייתה עלייה משמעותית בשכרו, יחושב לו התגמול על פי העלייה המשמעותית בשכרו, ובלבד ששכרו עלה כאמור במשך שלושה חודשים רצופים לפחות מהמועד שבו עלה לראשונה; בתקנת משנה זו, "עלייה משמעותית בשכרו" - הכנסתו מעבודה, במילואים, הייתה גבוהה בשיעור של 20% לפחות לעומת הכנסתו מעבודה בכל אחד מהחודשים בתקופת רבע השנה שקדמו לחודש שבו עלתה הכנסתו מעבודה או לעומת התגמול המזערי כפול שלושים, לפי הגבוה. בשכרו של יגיל לא היתה עליה כזו. סכום הכנסתו של יגיל בעד שלושת החודשים שבחר לעצמו, מתוך ששת החודשים שקדמו ל-1 בחודש שבו החל שירות המילואים:

$$\max(6,154; 6,130) + \max(6,112; 6,130) + \max(6,751; 6,130) = 19,035$$

"שכר העבודה הרגיל" של יגיל, לענין סעיף 272 בחוק הביטוח הלאומי:  $19,035 / 90 = 211.50$  ₪

חישוב התגמול ליום:

לפי ס' 272(א)(1) לחוק, שיעור התגמול ליום יהיה, למי שבתכוף לפני שירותו במילואים היה עובד - שכר העבודה הרגיל. לפי ס' 272(ב) לחוק, לא יפחת שיעור התגמול ליום מהתגמול המזערי (68% מ"הסכום הבסיסי לחודש", מחולק בשלושים, כלומר 204.33 ₪) ולא יעלה על התגמול המרבי (הסכום הבסיסי כפול 5, כשהוא מחולק ב-30, כלומר 1,502.50 ₪).

התגמול ליום:  $211.50 = \max[204.33; \min(211.50; 1,502.50)]$  ₪

תגמול המילואים שישלם המוסד לביטוח לאומי בעד תקופת מילואים זו - 2,961 ₪.

$$2,961 = 14 \times 211.50$$

**תשובה ד.**



<p>ב-31/6/2022 ניתן צו פירוק נגד חברת "ריטה בע"מ" ונותקו יחסי העבודה בין החברה ליגיל, העובד הנתיק, עם פיטוריו. באותו זמן גם נמצא שב-12 החודשים שקדמו פְּתִיכּוֹף ל-31/6/2022, לא העבירה החברה את חלקה בתשלומים לקופות הגמל של יגיל. מפרק החברה אישר שבקופת הגמל לקצבה של יגיל, שהיא "ביטוח פנסיה מכוח הסכם קיבוצי", נותר חוב בסך 14,384 ₪ (בשל יגיל), ובקופת הגמל להשתלמות ("קרן ההשתלמות") שלו נותר חוב בסך 7,291 ₪ (בשל יגיל). יצויין ששכר עבודתו של יגיל שולם לו בכל אותם חודשים.</p> <p><b>אם המוסד לביטוח לאומי אישר את זכאותן של קופות הגמל הנ"ל לגמלה לפי פרק ביטוח זכויות עובדים בהליכי חדלות פירעון, בשל חובות אלה של החברה (בשל יגיל), כיצד תיזקף הגמלה המרבית המגיעה לכל אחת מהן?</b></p> <p>א. לטובת החוב לקופ"ג לקצבה - 14,384 ₪, לטובת החוב לקרן ההשתלמות - 7,291 ₪.          ב. לטובת החוב לקופ"ג לקצבה - 10,739 ₪, לטובת החוב לקרן ההשתלמות - 7,291 ₪.          ג. לטובת החוב לקופ"ג לקצבה - 9,015 ₪, לטובת החוב לקרן ההשתלמות - 9,015 ₪.          ד. לטובת החוב לקופ"ג לקצבה - 14,384 ₪, לטובת החוב לקרן ההשתלמות - 3,646 ₪.</p>	<p><b>שאלה מספר 49.</b></p>
<p align="center"><b>פתרון</b></p>	
<p>חוק הביטוח הלאומי - פרק ח': ביטוח זכויות עובדים בהליכי חדלות פירעון.</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>
<p>לפי ס' 184 לחוק הביטוח הלאומי -</p> <p>"(א) הגמלה שתשולם לפי פרק זה לקופת גמל תהיה סכום החוב שמעבידו של עובד חייב לה, עד סכום שלא יעלה על סכום השווה לסכום הבסיסי כפול שניים לגבי כל עובד, בכפוף להוראות סעיף 189(ב).</p> <p>(ב) הגיע למספר קופות גמל חוב כאמור בסעיף קטן (א), לא יעלה סך כל הגמלה לכל קופות הגמל יחד על הסכום המרבי האמור בסעיף זה."</p> <p>סכום החוב שמעסיקו של יגיל חייב לקופת הגמל לקצבה - 14,384 ₪. סכום זה אינו גדול מהסכום הבסיסי (3) כפול שניים - 18,030 ₪. <math>[9,015 \times 2 = 18,030]</math> הסכום הבסיסי (3)</p> <p>סכום החוב שמעסיקו של יגיל חייב לקופת הגמל להשתלמות - 7,291 ₪. גם סכום זה אינו גדול מהסכום הבסיסי (3) כפול שניים - 18,030 ₪.</p> <p>ברם, סכום החוב לשתי הקופות, 21,675 ₪, עולה על הסכום המרבי האמור בס' 184(א) לחוק - 18,030 ₪. לפי ס' 184(ב) לחוק, לא יעלה סך כל הגמלה לשתי קופות הגמל יחד על 18,030 ₪.</p> <p>לפי ס' 187(ב) לחוק - עלה חובו של מעביד לקופת גמל או לקופות גמל על הסכום המרבי האמור בסעיף 184, תיזקף הגמלה המגיעה להן לחובות המפורטים להלן לפי סדר העדיפות הבא:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) ביטוח פנסיה מכוח הסכם קיבוצי;</li> <li>(2) ביטוח פנסיה מכוח הסכם אחר;</li> <li>(3) ביטוח בריאות;</li> <li>(4) קופת תגמולים;</li> <li>(5) כל מטרה אחרת.</li> </ol> <p><b>לפיכך, הגמלה בעד החוב לקופת הגמל לקצבה של יגיל, שהיא "ביטוח פנסיה מכוח הסכם קיבוצי", סך 14,384 ₪, תשולם בעדיפות הראשונה.</b></p> <p><b>יתרת הגמלה, עד לסכום המרבי האמור בסעיף 184, סך 3,646 ₪ (14,384 - 18,030), תשולם לקופת הגמל להשתלמות.</b></p> <p align="right"><b>תשובה ד.</b></p>	<p><b>הסבר הפתרון</b></p> <p>מועד 6/2023          שנת המס - 2022</p> <p align="right"><b>ד</b></p>

<p>בין ריטה (מורה להנה"ח) ובין המכללה ללימודי מנהל וכלכלה נערך מראש הסכם עבודה לתקופה של חודש. בהסכם נקבע כי היא תלמד במכללה ב-8/2022, שלושה שיעורים בכל שבוע, כמורה, בזמנים שתקבע המכללה, ותהיה כפופה לרכזת האקדמית של הקורס להנה"ח. עוד סוכם כי אין היא רשאית להשתמש בעוזר או במחליף על חשבונה. מאחר שריטה, מנהלת חשבונות עצמאית, מנהלת תיק עצמאי במס-הכנסה, במע"מ ובמוסד לביטוח לאומי, סוכם כי תנפיק למכללה חשבוניות מס תמורת הגמול שתקבל עבור העסקתה כאמור. ריטה הדגישה בפני המכללה כי היא משלמת למוסד לביטוח לאומי דמי ביטוח כעצמאית בגין הכנסותיה.</p> <p><b>האם, בנסיבות שתוארו לעיל, חייבת המכללה בתשלום דמי ביטוח בעד ריטה? (בחרי את המשפט הנכון ביותר מבין המשפטים הבאים)</b></p> <p>א. כן. לענין חוק הביטוח הלאומי, ריטה נחשבת כעובד והמכללה נחשבת כמעבידה.          ב. לא, מאחר שלא נערך עימה מראש הסכם עבודה לתקופה של רבע שנה לפחות.          ג. כן. מרצה או מורה, בכל תנאי עבודה, נחשבים לענין חוק הביטוח הלאומי כעובדים.          ד. לא, מאחר שמתקיימים לגביה תנאי ההגדרה של עובד עצמאי בסעיף 1 לחוק.</p>	<p><b>שאלה מספר 50.</b></p>						
<p>פתרון</p>							
<p>צו הביטוח הלאומי (סיווג מבוטחים וקביעת מעבידים)          חוק הביטוח הלאומי - ס' 342.</p>	<p><b>סעיפים רלוונטיים</b></p>						
<p>לפי צו הביטוח הלאומי (סיווג מבוטחים וקביעת מעבידים):</p> <p>1. מבוטח העוסק בסוג עבודה המפורט בטור א' בתוספת הראשונה, והנתון בתנאי עבודה מיוחדים כמפורט לצידו בטור ב', ייחשב לענין החוק כעובד.          2. כמעבידו של עובד כאמור בסעיף 1 ייחשב מי שצוין לצידו בטור ג' לתוספת הראשונה.</p>	<p><b>הסבר הפתרון</b>          מועד 6/2023          שנת המס - 2022</p>						
<p>התוספת הראשונה          (סעיפים 1 ו-2)</p>	<p>א</p>						
<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="119 1048 320 1111">טור ג' המעביד</th> <th data-bbox="320 1048 799 1111">טור ב' תנאי העבודה</th> <th data-bbox="799 1048 1209 1111">טור א' סוגי העבודה</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="119 1111 320 1346">החייב בתשלום גמול העבודה.</td> <td data-bbox="320 1111 799 1346">א. <b>הסכם העבודה נערך מראש לתקופה של רבע שנה לפחות או למתן סדרה של שבע הופעות, או שבע הרצאות או שבעה שיעורים לפחות, הכל לפי הענין.</b>                      ב. <b>כאמור בפסקה (א).</b></td> <td data-bbox="799 1111 1209 1346">א. מרצה וכן אחרים המועסקים באמצעי תקשורת ציבוריים.                      ב. מורה או מדריך.</td> </tr> </tbody> </table>	טור ג' המעביד	טור ב' תנאי העבודה	טור א' סוגי העבודה	החייב בתשלום גמול העבודה.	א. <b>הסכם העבודה נערך מראש לתקופה של רבע שנה לפחות או למתן סדרה של שבע הופעות, או שבע הרצאות או שבעה שיעורים לפחות, הכל לפי הענין.</b> ב. <b>כאמור בפסקה (א).</b>	א. מרצה וכן אחרים המועסקים באמצעי תקשורת ציבוריים. ב. מורה או מדריך.	<p>6.</p>
טור ג' המעביד	טור ב' תנאי העבודה	טור א' סוגי העבודה					
החייב בתשלום גמול העבודה.	א. <b>הסכם העבודה נערך מראש לתקופה של רבע שנה לפחות או למתן סדרה של שבע הופעות, או שבע הרצאות או שבעה שיעורים לפחות, הכל לפי הענין.</b> ב. <b>כאמור בפסקה (א).</b>	א. מרצה וכן אחרים המועסקים באמצעי תקשורת ציבוריים. ב. מורה או מדריך.					
<p>כמורה, ריטה היא "מבוטח העוסק בסוג עבודה המפורט בטור א' בתוספת הראשונה". נערך עימה מראש הסכם עבודה, בו נקבע כי תלמד במכללה במשך חודש, שלושה שיעורים בכל שבוע, שהם "שבעה שיעורים לפחות". כלומר, היא נתונה "בתנאי עבודה מיוחדים כמפורט לצידו בטור ב'".</p> <p>לפיכך, <b>ריטה נחשבת, לענין חוק הביטוח הלאומי, כעובדת.</b></p> <p>מאחר שהיא משלמת את גמול עבודתה, המכללה נחשבת, לענין החוק האמור, כמעבידה.</p> <p>לפי ס' 342(ב) לחוק הביטוח הלאומי - "המעביד חייב בתשלום דמי ביטוח בעד עובדו..."</p> <p>לפיכך, <b>בנסיבות שתוארו לעיל, חייבת המכללה בתשלום דמי ביטוח בעד ריטה.</b></p>							
<p><b>תשובה א.</b></p>							